التدريب الإعلامي

ودوره فى تطوير أداء المؤسسات الصحفية

معتز الجنيدي





التدريب الإعلامي ودوره في تطوير أداء المؤسسات الصحفية

د. معتز الجنيدي

الناشر

المكتب العربي للمعارف

اسم الكتاب : التدريب الإعلامي ودوره في تطوير أداء المؤسسات الصحفية

اسم المؤلف : معتز الجنيدي

رسوم الغلاف : شريف الغالي

الناشر

المكتب العربي للمعارف

٢٦ شارع حسين خضر من شارع عبد العزيز فهمي

ميدان هليوبوليس - مصر الجديدة - القاهرة

تليفون /فاكس: ٢٦٤٢٣١١٠ – ٠١٢٨٣٣٢٢٢٧٣

بريد إلكتروني: Malghaly@yahoo.com

الطبعة الأولى ٢٠١٧

رقـم الإيداع : ٢٣٧٣٠

الترقيم الدولي : I.S.B.N.978-977-812-074-5

قال الله تعالى

بسم الله الرحمن الرحيم

{يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ }

[سورة المجادلة: الآية ١١]

إهداء

إلى...... روح أبي الحبيب

التي ترفرف في سماء الجنة، وأسـأل الله العلـي القدير أن تكون مع النبيين والصديقين والشـهداء وحسن أولئك رفيقا.

وإلى...... أبي الحبيب وأستاذي..

الذي يسعى في محاريب الدنيا لنشر العلم والمحبة الإنسانية الأستاذ الـدكتور/ محمـد زيـن عبـد الرحمن– عميد كلية الإعلام –جامعة بني سويف.

وإلى....... ملاكي الحارس أمي الحبيبة..

متعها الله دوما بالصحة والسعادة.

مقدمة

في عالم اتسعت قضاياه وتقاربت مساحة التواصل يحتاج فيه الإنسان لأن يمتلك المهارات والمعارف والقيم التي تمكنه من التعاطي مع جميع مستجدات الحياة المتسارعة لذا فقد رأيت أن نخرج إلى السوق عبر الاهتمام بالاستثمار في الإنسان نفسه من خلال الاهتمام بالتدريب الإعلامي الذي يعتبر مستقبل أي أمه تريد أن تتقدم وتتعامل مع التقنية والفن كشريك في التدريب وليس وسيطا فقط، تقدم لون جديد من التدريب ومدرسة غير مسبوقة شعارها(تدريب الإنسان كيفما كان وأينما كان) منتهجة في ذلك نهجا جديدا تحت مسمى (التدريب الإعلامي الاحترافي).

فالتدريب هو استثمار لصالح الأفراد والمؤسسة والمجتمع على حد سواء إذا توافرت متطلباته وتحرك على منهج وأسس، وارتبط بالحاجات الأساسية، وتفاعلت كل عناصر العملية التدريبية في منظومة واحدة. وذلك لأن التدريب عملية تعلم مقصودة، لها مبرراتها ونتائجها.

لكن هذه الصورة وإن كانت تشمل جميع أشكال العمل المهني والوظيفي إلا أن العمل الإعلامي يكاد ينفرد بشيء من الخصوصية نظرًا لسماته وخصائصه التي يتصف معها بالتجدد والآنية والتفاعل، وكل هذا وغيره يفرض عليه المواكبة والأخذ بالأسباب التي تتمثل بالأدوات والوسائل، ويكاد يكون واحدا من أهمها هو التدريب، الذي أصبح ممارسة متخصصة تهتم بها المجتمعات والمؤسسات والأفراد على حد سواء، واحتل أهمية بالغة وموقعًا متميزًا في الاتجاه نحو التأهيل والتطوير والتحديث وحسن الأداء.

إن التطورات التكنولوجية والسياسية والثقافية والاجتماعية والمهنية التي يشهدها العالم وبشكل متسارع، وتأثيرها في الواقع الإعلامي ومن ثم الدعوة للسعي لمواكبتها، معها أخذ التدريب يتقدم لأن يكون دائما من الأدوات الفاعلة التي تتواصل مع هذه المتغيرات، ومن ثم الأخذ به لتحقيق استفادة المؤسسات ووسائل الإعلام منه، ولتمكين العاملين في قطاع الإعلام من اكتساب الجديد والتطورات الجديدة في ميدان العمل وفق الأدوار الجديدة التي تفرضها ممارسة المهنة الإعلامية.

ولنتصور غياب التدريب عن المؤسسات الإعلامية وبقاء الصحفي والعاملين في الإعلام دون تطوير أو اكتساب وتواصل لكل ما هو جديد في ميدان يتسم بكونه ظاهرة مرنة ومتجددة ومتطورة، أي متغيرة باستمرار. فما الذي يكون عليه الواقع إذن؟

وفي هذا الاتجاه أصبح التدريب أحد أهم أشكال تنمية الموارد البشرية، ودخل في السياسات العامة، وأخذت تُخصص له ميزانيات وترصد له مبالغ من أجل إقامة نشاطات وبرامج تدريبية، ولأجل ذلك أخذت جهات عديدة بتبني موضوع التدريب كعلم ومهنة وفن، وتأخذ على عاتقها مهمة تطوير قدرات الأفراد وتحسين مستوى أداء المؤسسات، عن طريق معاهد ومراكز متخصصة أقيمت لهذا الغرض في شتى الاختصاصات ومنها الجانب الإعلامي. أصبحت هذه المراكز التدريبية واحدة من أهم مقومات العمل، خاصة إذا تحققت شروط التدريب الإعلامي الفعال وأدواته، وذلك ما يختلف بين جهة وأخرى.

ومع انتشار المؤسسات ووسائل الإعلام واختلافها وانتشارها وتطورها ودخولها في سوق المنافسة نظرًا لتنوع أيديولوجياتها ووظائفها ومن ثم

رسائلها، أصبح لزامًا الوصول إلى الطرف المستقبِل في ضـــوء مضـــامين وآليات ناجحة ولأجل ذلك أصبح تدريب الكـــوادر الصـــحفية والإعلاميـــة وتأهيلها وتطويرها باستمرار، هدف معظم المؤسسات مثلما هي أيضا هـــدف شخصي ومجتمعي ولو بنسب متفاوتة.

وأصبح البحث من ثم عن المراكز المتميزة والبرامج التدريبية الملائمة هي التي تحدد الخيارات والتوجهات، لذلك سعت هذه الجهات هي الأخـــرى إلى تطوير نفسها والبحث عن المتميز في عالم التدريب الإعلامي، ذلـــك أن الغاية ليس المشاركة في برامج التدريب بحد ذاتها، بل تحقيق أكبر قدر مـــن الإفادة من التدريب. ولا غرابة أن نجد بعض المؤسسات والمعاهد والمراكز الإعلامية والصحفية المتخصصة بعملية التدريب، تميزت في نوعية خدماتها وأخذت تقدمها على نطاق جغرافي واسع.

ويمكن أن نعتبر التدريب الصحفي عنصرًا من بين أهم عناصر الأداء الصحفي خاصة مع المتغيرات العديدة التي تشهدها الساحة الصـــحفية بمـــا تتضمنه من تكنولوجيا حديثة، ويتضمن التدريب الصحفي مـــدربًا ومتـــدربًا وإمكانات ومواد علمية وغير ذلك من عناصر حتى تؤتي ثماره ويعود بالفائدة على المؤسسات الصحفية.

وعلى الرغم من الأهمية البالغة لرفع مستوى كفاءة الكوادر البشـــرية العاملة بالمؤسسات الصحفية فإننا نلاحظ غيابا واضحا لمؤسسات التـــدريب الصحفي بمصر، وسط تجارب قليلة محدودة لمؤسسات أبرزهـــا المؤسســـة التابعة لرويترز، بالإضافة إلى معهد الأهرام الإقليمي ومركز تدريب وكالـــة أنباء الشرق الأوسط، وإن كنا نلاحظ أن المؤسسات الكبيرة فقط تهتم بدرجة ما بعملية الإعداد والتدريب من خلال وحدات داخلية تتولى شئون التـــدريب،

وقد يتم توفير التدريب بصورة مجانية من قبل بعض المؤسسات أيضا والتي بدورها تفيد منه في دعم صورة المؤسسة وتطوير الرسالة الإعلامية.

ومن الناحية الأكاديمية نلاحظ أن كثيرا من كليات وأقسام الصحافة والإعلام تحرص على إعداد طلابها من خلال مادة مشروع التخرج الذي يساهم في تقييم الطلاب عبر حصولهم على درجات متفاوتة في تلك المادة، في المقابل نجد أن كليات الصحافة في الدول الأجنبية لا تعتمد على الناحية النظرية في العملية التعليمية فقط وإنما تستطيع أن تمزج بين الإعداد الأكاديمي النظري والتدريب الصحفي والميداني لطلابها.

إن عدم الإيمان بأهمية التدريب وتطوير قدرات الصحفيين يهدد فرص نمو صناعة التدريب الصحفي، إضافة إلى أن صناعة التدريب الصحفي تواجه تحديات كبيرة ومشكلات لعل أبرزها: التحدي الذي يهدد المحتوى الإعلامي وكيفية تقديمه مستقبلا والذي لم يشهد حتى الآن تطويرا من قبل المؤسسات الصحفية بما يتواكب مع المتغيرات الجديدة التي طرأت على المنظومة الإعلامية سواء المقروءة أو المسموعة أو المرئية خلال الفترة الماضية والفترة التي نعيشها الآن، والتي تدفعنا إلى ضرورة أن يخضع جميع العاملين بالمنظومة بداية من رؤساء التحرير إلى الصحفيين المبتدئين للتدريب المستمر لتنمية مهاراتهم العملية والمعرفية والمهنية للتعامل مع المتغيرات وقضايا ومشكلات مجتمعهم والإسهام في خلق رسالة إعلامية متوازنة ومؤثرة.

ثمة تحدٍّ آخر، هو أن ارتباط فكرة التدرج الوظيفي والترقيات بالأقدمية عزز من ضعف التوجه نحو زيادة القدرات المهنية والعلمية، إلى جانب ما يتعلق بمحتوى البرامج التدريبية نفسها والتي قد لا تلبي أغلب الاحتياجات

التدريبية والمهنية، والمدربين وافتقارهم للخبرة العلمية والعملية والمهارية، والصحفي نفسه؛ حيث إن الكثير من الصحفيين يعانون من بعد ثقافي يتعلق بفكرة " الأنا" والاعتقاد بأنه وصل لمرحلة لا يحتاج فيها إلى تدريب وتحديث وتطوير مستمر.

وتأتي هذه الدراسة محاولة بحثية للوقوف على مستوى التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية ومدى علاقته بالأداء المهني للصحفيين، ومعرفة أهم الصعوبات التي تعوق أداءهم، وأهم العوامل المهنية وغير المهنية التي تؤثر على الممارسة المهنية.

راجين من المولى سبحانه وتعالى...

أن نكون قد وفقنا في عرض محتوياتها، وأن نكمل بها، العجز والنقص الواضح في المكتبة الإعلامية، وأن يجد فيها الدارس والمتخصص، والقارئ العادي ما يشبع نهمه العلمي.

والله ولى التوفيق...

معتز الجنيدي

الفصل الأول
التدريب وأهميته في العمل الإعلامي

يناقش هذا الفصل من فصول الدراسة مفهـوم التـدريب، وأهدافـه، وأهميته، وأنواعه، وأبرز مشكلاته، ثم التدريب المهني للصحفيين، **وذلك من خلال:**

مقدمة: تتناول أهمية الموارد البشرية في المؤسسات والعوامل المحددة للتدريب.

- يتناول مفهوم التدريب وأهدافه وأهميته في العمل الإعلامي.
- يتناول التدريب المهني للصحفيين

*** ***

مقدمة

تعتبر الموارد البشرية المحور الأساسي في تنظيم العلاقة بين المنظمة والعاملين وهي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهدافهم ويشكل الأفراد رأس المال البشري الذي تنبثق منه المعرفة والمهارات والتنظيمات والدوافع.

ويعد التعليم والتدريب بمثابة الركنين الذين يحافظ بهما على استقرار المنظمة والحافظ على رأسمالها البشري ونموه في أي دولة من الدول.

لذلك كان المورد البشري ولا يزال المعدن الثمين الذي يجب المحافظة عليه وتنميته وصقل مهارات أفراده حتى يطور المنظمة ويقوي من وجودها في ظل المنافسة المستمرة وكذلك في السرعة التي تعرفها وتبدو المؤسسات والمنظمات حيث أصبح لزاما عليها أن تبني استراتيجيات من أجل المحافظة على مميزاتها التنافسية.

وتتلخص إستراتيجية الموارد البشرية في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بنظام الموارد البشرية أو هي مجموعة الاستراتيجيات والخطط الموجهة لإدارة التغيير في نظام الموارد البشرية والتي تعمل على تدعيم إستراتيجية المنظمة وتحقيق أهدافها الإستراتيجية لمواجهة التغيرات التي تواجه المنظمة في ظل الظروف البيئة المحيطة [١].

إن معرفة المنظمة بأهدافها ووضوح ذلك لديها له الأثر الكبير، إذ يسكن جميع العاملين بها على اختلاف مستوياتهم، ويتعرفون على ملامح

---

(1) عايدة سيد خطاب، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، ٢٠٠٠، ص ١٦

الأداء المتميز للمؤسسات وبالتالي سيتمكن العاملون بالمؤسسة من أن يعلموا ما يطلب منهم تنفيذه وأن يقبلوه.

هذا يبرز مدى أهمية الفرد في الاعتماد عليه لتحقيق أهداف المؤسسة وهو أن تجعل من إدارة الأفراد منظومة متكاملة[١].

والإنسان ذلك المورد البشري المميز بعقله يمكن أن يحقق ثروة أو إيرادات من خلال الاستخدام الأمثل لمهاراته ومعرفته وليس من خلال التحويل والتغيير التي تحدث للموارد المادية، فبدون تلك المهارات والمعرفة يصبح الفرد عاجزا أو تصبح قدراته محدودة تمنعه من إحداث التحول والاستعدادات اللازمة لأداء مهام متخصصة[٢].

إن المنظمات المعاصرة تثبت أفكارا جديدة. وقد تغيرت صيغ العلاقات بين الإدارة العليا والعاملين نتيجة عوامل مختلفة بدءا بحركة الإدارة العلمية في بداية القرن الماضي مع toylor 1856 – 1910 وحركة العلاقات الإنسانية والعلوم السلوكية وتأثير فلسفة الرخاء الاجتماعي. وقد استخدم toylor المنهج العلمي في تحديد مواصفات الأعمال واختيار الإنسان وتشجيعهم على أداء الأعمال وفقا للطرق المحددة بالسرعة أو المعدل المطلوب وكان العمال يخضعون لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق هذه المعايير التي حددتها الإدارة سلفا فقد انحصرت وظيفة إدارة الأفراد في المنظمة على نشاطات التوظيف والتدريب والصحة والأمن من منطلقات

---

(1) بوب هاقارد، كيف تقيم أداء موظفيك، (مصر: دار الفاروق للنشر، ٢٠٠٧)، ص ٧.

(2) راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، (القاهرة: الدار الجامعية، ٢٠٠١)، ص ٢٩.

تحقيق أفضل إنتاجية ممكنة من العامل بغض النظر عما تحققت أهدافه أم لا[١].

ولما تجاهلت الإدارة العلمية أهداف العمال ورغباتهم الشخصية والعاطفية أدت إلى بروز مدرسة العلاقات الإنسانية[٢]. فنتيجة للتجارب والنتائج التي وصل إليها Elton mayo وزملائه فإن إنتاجية العمل وكفاءة أدائه لا تتحددان فقط على ضوء الطريقة التي تقيم بها العملية أو على ضوء أسلوب الأجر التي تقرره الإدارة وإنما أيضا على أساس مؤشرات اجتماعية ونفسية تسهم في ذلك فمنهج العلاقات الإنسانية يقوم على أساس أن الأفراد مورد ثمين لابد من تلبية احتياجاتهم الإنسانية، وهو ما يحقق في نهاية المطاف أهداف الجميع لتحقيق الرضا الوظيفي وزيادة إنتاجية العمل.

ولكن الشيء الذي غفلت عنه هذه المدرسة هو أن عوامل تحفيز الأفراد من العمل كثيرة ولا تنحصر في المعاملة الإنسانية فعطاء الشخصي العامل ومقدار ما يقدمه ويبذله من جهد يتوقف على أمور عديدة كطرق تقييم الأداء وتخطيط النمو والتقدم الوظيفي للعاملين وطرق الاختيار للتوظيف التي تربط بين احتياجات العمل ومؤهلات المرشح للوظيفة وقد اقترن هذا البحث بأخذ العناصر المهمة والحساسة ويتعلق الأمر بميدان التعلم وعليه فقد اتجه كل من الفرد والمنظمة إلى البحث عن أحسن السبل لتطوير كيانها.

والتعليم يعد أهم العلميات النفسية حتى أن العديد من العلماء السلوكيين يعتقدون أن يمثل المبدأ الأساسي الوحيد في دراسة السلوك الإنساني ولا

---

(1)عادل حرشوش، مؤيد سعيد سالم،إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، (عمان: دار عالم الكتب الحديثة، ٢٠٠٦م)، ص ٧.

(2) مؤيد سعيد سالم، تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام، عالم الكتب الحديثة، ٢٠٠٦، ص ٧٣.

يستطيع أحد أن يجهل دور وجود عملية التعلم أو ينكرها في كل ما يفعله الإنسان وينطبق هذا على جميع أوجه السلوك الإنساني في التنظيمات المختلفة ويعرف التعلم بأنه "التغيير الدائم في السلوك الذي ينتج عن الخبرة المكتسبة من التجارب السابقة التي يتم تدعيمها بصورة أو بأخرى ولابد من التركيز على **أربع نقاط أساسية**[1]:

١. يتضمن التعلم عنصر " التغيير " وليس بالضرورة التحسن في السلوك وعادة ما يرتبط التعلم بالأداء الحسن إلا أنه في ظل هذا التعريف فإن العادات السيئة والإنتاج والتعصب وغيرها تعتبر أيضا متعلمة.
٢. لابد أن يكون التغيير في السلوك (دائما نسبيا) حتى يمكن اعتباره (التعلم) وتؤدي هذه الخاصية إلى استبعاد التغيرات السلوكية والمؤقتة الناجمة عن الإجهاد أو الجوع.
٣. لابد من توفير شكل معين (التجربة أو الخبرة) حتى يمكن للتعلم أن يتحقق وتستبعد هذه الصفة من التعلم ذلك التغيير السلوكي الناتج عن النضج والنمو الطبيعي للإنسان (physical maturation) فعلى سبيل المثال المقدرة على السير تعتمد أساسا على النمو الطبيعي للفرد ولا يمكن اعتباره تعلما.
٤. التركيز على عنصر التدعيم (reinforcement) الذي يجب أن يصاحب التجربة أو الخبرة حتى يمكن للتعلم أن يتحقق وإلا اختفى السلوك المتعلم بعد فترة سواء طالت أم قصرت.

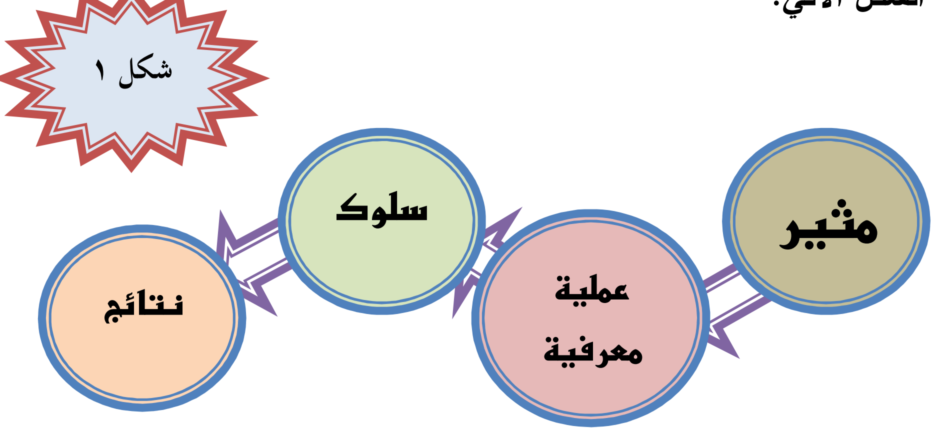
وعليه فنظريات التعلم عديدة مثل نظرية المنعكس الشرطي لبافلوف (ivan pavlov) أو ما يسمى بنظرية الأشراط الكلاسيكي وكذلك نظرية الأشراط الجزئي (operant conditioning theory) لصاحبها عالم النفس

---

(1) سامر جلدة،السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، (الأردن: دار أسامة، ٢٠٠٨)، ص ١٢٣.

الأمريكي سكنر الذي أوضح أن الأشراط الإجرائي يكمل الكلاسيكي والعالم الأمريكي سكنر ميز بين نوعين من السلوك أسماهما الاستجابي (respondert) والإجرائي (operant).

إضافة إلى نظرية التعلم المعرفي (congnitive learing theory) والتي تتمثل في أن الفرد لديه قدرات كثيرة لفهم طبيعة العالم من حوله بتوفير الدافعية لديه. فبالرغم من أن البيئة تؤثر في السلوك فإن الفرد له تأثير واضح في عملية تعلمه، أي أن التعلم في النظرية المعرفية هو استثمار الفرد في محاولة فهم العالم من حوله من خلال استخدام إستراتيجية التفكير فالتعليم لا يحدث دائما نتيجة للتجارب المتكررة أو بتأثير من العوامل الخارجية فحسب، بل هناك جزء كبير مما يتعلمه الفرد يحدث نتيجة تفكيره وتأمله للمشاكل التي تواجهه ومحاولته السيطرة عليها عن طريق ممارسة أنشطة عقلية تهدف للوصول إلى حل بدءًا من الحصول على المعلومات وتحليلها وتقييمها ثم إيجاد الحل واتخاذ القرار المناسب ويرى أصحاب هذه النظرية أن ثمة خطوة واحدة تقع بين المثير والاستجابة وهي النشاط الفكري **كما هو موضح في الشكل الآتي:**



وامتدادا للتناول المعرفي في فهم عملية التعلم نجد أن نظرية التعلم الاجتماعي social learning theory التي جاءت لتربط بين السلوك والمعرفية والدافعية والموقف إذ تقدم إطارا موحدا قابلا للتطبيق بدلا من النظر في السلوك ضمن حدود ضيقة وتقوم هذه النظرية على الافتراض القائل بأن الكثير من السلوك إنما يحدث ضمن بيئة مليئة بالمعاني ويكتسب من خلال التفاعل الاجتماعي مع الأفراد والآخرين[١]. وما دامت بيئة الأفراد مختلفة ومتنوعة بالأحداث والمثيرات فالفرد فيها يستطيع أن يطور من قدرته في الحصول على المكافأة والرضا وتجنب العقاب والسياق الاجتماعي الواسع، وترتبط كل هذه الأمور بقدرة الفرد على الملاحظة.

وقد أكد albert bandura على أهمية الملاحظة معتقدا أن التعلم يمكن اكتسابه عن طريق التعزيز والملاحظة لسلوك الآخرين وتقليدهم فقد تعتمد المؤسسة أو المنظمة على تدريب عامل معين بإلحاقه إلى عمل آخرين أصحاب خبرة عالية بغرض كسب صفات ومهارات هؤلاء من خلال ملاحظة مراقبة سلوكهم ومراقبته فالتعلم عبر الملاحظة والتقليد يرمي إلى استنباط وفهم تطوير السلوك التنظيمي وفهمه **وفق العناصر التالية:**

- رسم الهدف السلوكي وتحديده بهدف تحسين الأداء التنظيمي.
- اختيار النماذج المناسبة وأداة التعلم المناسبة مثل الأفلام.
- اليقين من أن المرشح للتعلم قادر على الارتقاء إلى مستوى متطلبات المهارات التقنية للهدف السلوكي.
- توفير البيئة التعليمية الإيجابية لدفع الفرد لبذل الجهد والتركيز والانتباه للنموذج المقترح للتعلم.

---

(1) سامر جلدة، مرجع سابق، ص ١٣٥ .

- تبسيط وتوضيح الفوائد من عملية الهدف السلوكي الجديد.
- تكرار تعلم السلوك عبر التدريب.
- المحافظة وتطوير الهدف السلوكي المكتسب عن طريق التعلم بالرسكلة وأنواع التعزيزات الأخرى بما فيها التعلم المستمر والتدريب على هذا السلوك الجديد[1].

يعد التدريب من أهم العوامل المساعدة في نمو وتطور أية منظمة وتطويرها، وهو بمثابة الوسيلة التي تتجسد بها الأفكار والسلوكيات فهو يكسب الفرد مهارات مباشرة للإفادة منه في مجال العمل وتمكنه من رفع وتيرة أعماله وتحقيق الأداء المطلوب؛ إذ إن الاهتمام بالموارد البشرية واستراتيجياتها أصبح حتما يعتمد على الفرد الإنسان باعتباره موردا ثمينا وطاقة متجددة عظيمة والأعلى قدرة في إنتاج القيمة المضافة وهي مصدر العوائد لرأس المال والعمل [2].

وبوصفه كذلك كان لزاما أن يستثمر هذا الرأسمال أفضل استثمار بتعليمه وتكوينه وتدربه حتى يواكب تطوراته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية وغيرها ليحقق أداء عاليا لهذه المؤسسة أو المنظمة بالتفوق والتميز ولأفرادها بالتألق والاستمتاع والاستقرار وتحقيق قدر عال من الكفاءة والمهنية في الأداء.

□□□ □□□

---

(1) المرجع نفسه، ص ١٣٦.

(2) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، (القاهرة: دار غريب، ٢٠٠١م)، ص ١٨.

مفهوم التدريب وأهدافه
وأهميته في العمل الإعلامي

أولاً: مفهوم التدريب:

تعد محاولة وضع مفهوم واضح للتدريب أمرًا في غاية الأهمية, حيث إن التحديد الواضح لمفهوم التدريب يعتبر أساسا موضوعيا لتخطيط النشاط التدريبي والعملية التعليمية كلها ويمثل مصدرا أساسيا في عملية متابعة التدريب وتقييمه، فالتدريب هو نشاط تعليمي منظم له القدرة على تحسين إنجاز الفرد عن طريق إحداث تغيير في قدراته المعرفية وسلوكه ومهاراته ويتضمن التدريب تعليم الفرد مهارات جديدة أو تحسين مهارات موجودة والعمل على تطويرها لمواجهة متطلبات العمل الحالية والمستقبلية.

التدريب اصطلاحًا:

عبارة عن نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبل، في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء، وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة أو المهنة التي يقوم بها في المجتمع.

أو هو مجموعة من البرامج المهتمة بالتعليم[١] وتحسين المهارة الفنية ليؤدي المتدرب إنجازًا أفضل. فالتدريب هو عملية تعلم وارتقاء دائم، وانتقال من طور إلى طور.

---

(1) هناك حدود أو خلط بين التعليم والتدريب، مثلما هناك مقاربات وترابطات يرى فيها متخصصون وباحثون وجود علاقات بين التدريب والتعليم. فالتعليم يعتبر القاعدة

وهو بذلك الجهود التي تبذل لتحقيق أهداف تتركز في تحسين تعلم الأفراد وتطوير أدائهم.

ولعله من المفيد قبل تقديم تعريفات التدريب، نستوضح كلمة التدريب ومشتقاتها حيث يشير (ديفيد كينك)[1] إلى أن الفعل (يدرب – to train)، مشتق من كلمة فرنسية قديمة هي "trainer" وتعني (يسحب – to drag)

وهناك العديد من التعاريف للفعل (يدرب) منها: يسحب، يغرى، ينمو بطريقة مرجوة، التحضير لأداء بواسطة تعاليم، التمرين بالممارسة... الخ.

ومن الأمور المهمة التي يجدر ذكرها أننا نجد في غالب الأحيان أن التدريب الفعال يرتبط أساسا بنمو المشكلات ومحاولة استخدام الوسائل العلمية لحلها.

وتحديد اشتقاق كلمة التدريب من التعليم قد أشارت إليه بعض المصادر[1] وخاصة تلك المعنية بتاريخ التدريب، إذ كان التدريب قديمًا

العريضة التي يبنى على أساسها التدريب، الذي يعتبر امتداداً له، فالتدريب يندمج مع التعليم ولا يتحقق بدونه أي أن التعليم عملية سابقة وتمهيدية للتدريب (أ). لذلك فالتدريب عند بعضهم (ب) هو عملية تعليم المعرفة وتعليم الأساليب المتطورة لأداء العمل وذلك لإحداث تغيرات في سلوك وعادات ومعرفة ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المنظمة على السواء.

انظر:

(أ) محمد جمال الكفافي، الاستثمار في المواد البشرية للمنافسة العالمية، ط ١ (القاهرة: الدار الثقافية للنشر، ٢٠٠٧ م) ص ١٦٠ – ١٦٣.

(ب) محمد عبد الفتاح ياغي، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود، ١٩٦٨ م، ص ١٤.

(1) David king, training with in the organization: A study of company policy and procedure for the systematic training of operators and supervisors, London, tavistock publication ltd, 1986, pp 125 – 126.

مرادفًا للتعليم وكانت الظروف وحدها هي التي تدعو الصبية إلى أن يتدرب كل منهم على مهنة بذاتها تحت إشراف صانع ماهر يطلق عليه (المعلم)، ومع تقدم العلوم ونمو المعرفة والمكتشفات وظهور النظريات أخذ نظام التعليم موقعه شيئًا فشيئًا في المهن المختلفة.

ويشتمل معنى التدريب عند بعض الباحثين[٢] من أمثال "Brian case" جميع الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المتعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته.

ويعرفه " ستيفنز steavienz " بأنه التنمية الذاتية للمعلم في نشاطه العام ومستواه الأكاديمي وحياته العملية وكفايته المهنية وفهمه لأساسيات طرق التدريس، فهناك العديد من الارتباطات بين كل من الإعداد المسبق وبين التدريب الذي يتلقاه الفرد في مرحلة متقدمة من حياته الوظيفية أو المهنية [٣].

والتدريب بهذه المفاهيم عملية تثقيفية نوعية تتواصل مع التعليم الجامعي الأكاديمي والإعداد المهني وممارسة المهنة عادة تتصف بالاستمرارية.

---

(1) محمد جمال برعي، فن التدريب الحديث في مجالات التنمية، (القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة د. ت) ص ١٠٩.

(2) يوسف جعفر سعادة، التدريب: أهميته والحاجة إليه – أنماطه – تحديد احتياجاته – برامجه والتقويم المناسب له، (القاهرة: الدار الشرقية للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٣ م) ص ٢٥ – ٢٦.

(3) حسين الدوري، الإعداد والتدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، (القاهرة: مطبعة العاصمة، د. ت) ص ١٠٣.

وعمومًا فإن فلسفة هذا الأمر تؤكد أن عملية التدريب على أية مهارات تطبيقية لا تتم بمعزل عن سياقها المعرفي وقواعدها العملية والمنهجية.

ويعرف التدريب في قاموس أكسفورد بأنه " نقل الشخص إلى مستوى أو معيار مرغوب من الكفاية سواء بالتعليم أو الممارسة " [١].

وتعرفه الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية (ASTD) بأنه " تخصص فرعي من تخصصات حقل القوى البشرية في المنظمات يهتم بتحديد وتطوير الكفايات الرئيسية للقوى البشرية من خلال التعلم المخطط مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية " [٢].

وهناك تعريف يحمل **رؤية إعلامية** يرى في التدريب أنه " عملية يحصل فيها المتدرب على معلومات متخصصة، بهدف تحسين الأداء ورفع الكفاءة وصقل المهارات والإحاطة بالمستجدات، وهي عملية مكملة للتعليم الإعلامي، وفي مجال صناعة الإعلام التي تتطور بشكل متسارع يصبح للتدريب دور كبير في اللحاق بتطور التقنية الاتصالية " [٣].

وتعكس مجمل هذه التعريفات رؤية متخصصين ومعنيين في مجال التدريب التي تنظر إليه على أنه عملية ونشاط وجهود منظمة ومخططة تتم وفق منهجية محددة قائمة على أسس علمية أصبح الالتزام بها ضرورة إذا أريد لعملية التدريب وبرامجها أن تحقق الأهداف المنشودة منها.

---

(1) حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، (عمان: دار المسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠٠٧ م) ص ١٥–١٩

(2) Patricia A. Mclagen models for excellence recommendations of ASTD training and development competency study, Washington D.C: astd, 1983, p 130

(3) مرعي مدكور، الصحافة الإخبارية، (القاهرة: دار الشروق، ٢٠٠٢ م)، ص ٢٥٠.

فالتدريب وفق ذلك وبعض ما أشارت إليه أدبيات التدريب هو علم وفن ومهنة [١].

كما يمكن القول على وجه العموم بأن التدريب اتجاه وأسـلوب وآليـة خيار من أجل تحسين الأداء المهني في مختلف القطاعات ومجالات العمل[٢].

وبناء على مفاهيم التدريب السابقة تم بناء معادلة للتدريب، وتكـون على الشكل الآتي:

مدرب ماهر مؤهل علميا وعمليا + متدرب مهيأ وله رغبة + خطة تدريب سليمة + كفاية معينات وصلاحيتها مع وسائط إيضـاح = الحد الأعلى من التدريب الناجح (الكفاية التدريبية).

---

(1) انظر في موضوع التدريب علم وفن ومهنة، رأفت السيد عبد الفتاح، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية د. ت، ص ٨ – ١١.

(2) هناك مصطلح يسمى (التدريب المهني) وهو غالباً يقترن بالتدريب على المهن التقليدية، كالتدريب على النجارة والتمريض والسيارات والزراعة... إلخ.

- ولكن ترى الدراسة أن مفهوم هذا المصطلح أوسع ليشمل جميع المهن أيا كان نوعها وتخصصها ومسماها، وتدخل الصحافة كمهنة احترافية ضمنها. لذلك فهو يعرف التدريب المهني الإعلامي إجرائيا بأنه (عملية منظمة تهدف إلى حصول العاملين في مهنة الصحافة والإعلام على مهارات ومعلومات واتجاهات معينة، لتمكنهم من الاستفادة منها في عملهم، وبما ينعكس إيجابيا في قدراتهم وأداء مهامهم وواجباتهم ومؤسساتهم الإعلامية).

ويضاف إلى ذلك جهة تتبنى العملية تمتلك الشروط العلمية والفنية والمهنية للتدريب. تلك التي تتمثل في الإدارة الإعلامية التي تحكم هذه المعادلة وتسيطر عليها بواسطة مراكز التدريب أو أية مؤسسات ومنظمات أو وسائل الإعلام المعنية.

والتدريب أيضًا هو: عملية تعلم، تتضمن اكتساب مهارات، ومفاهيم وقواعد واتجاهات لزيادة وتحسين أداء الفرد وتقع المسئولية الأولى لتدريب الفرد بصفة عامة على الرئيس المباشر له وفي بعض الأحيان تفويض مسئولية هذا التدريب إلى عامل من العمال أو فرد من الأفراد القدامى ذوي الخبرة في المنظمة (١).

هو أيضًا:

" العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم" (٢).

التدريب أيضًا هو: " مجموعة من النشاطات المصممة والموجهة، إما لرفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد أو لتعديل إيجابي في ميولهم وتصرفاتهم أو سلوكاتهم " (٣).

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن اتجاهات التدريب الرئيسية هي:

---

(1) راوية حسن، إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية)، (الإسكندرية: دار الجامعية، ٢٠٠٣ م) ص ١٦٣.

(2) عادل حرشوش صالح، مؤيد عبد السلام، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، (الأردن: دار عالم الكتاب الحديث، ٢٠٠٦ م) ص ١٣٠

(3) إبراهيم حسن بلوط، إدارة الموارد البشرية (من منظور استراتيجي)، (بيروت: دار النهضة، ٢٠٠٢ م) ص ٣٩١.

١. التدريب نشاط مقصود لنقل المعرفة والمعلومات المتخصصة إلى المتدربين وتزويدهم بالمهارات والخبرات من أجل تنمية وتطوير أفكارهم وتطبيقها مهنيا في ميدان عمل ما.

٢. أنه مخطط لتغيير سلوك الأفراد ورفع كفاءة أدائهم الفعلي إلى مستوى الأداء المنشود.

٣. تفعيل أعمال الأفراد ومستوياتهم المختلفة الحالية والمستقبلية بأساليب وطرق مناسبة، أي أن التدريب ليس غاية في حد ذاته بل هو وسيلة لتحقيق الغايات.

كما أن الباحث يرى من العرض السابق أن التدريب يتحدد بالآتي:

١. هو عملية مخطط لها بشكل منهجي فاعل.

٢. هو نشاط مقصود يراد تحقيق أهداف معينة منه.

٣. يلبي حاجة تدريبية للأفراد والمؤسسات والمجتمع والدولة.

٤. تتبنى جهة ما عملية التدريب، ونخضعه لمقاييس الإدارة الناجحة.

٥. يشارك في التدريب أفراد ومؤسسات تتبادل فيه عملية المنفعة وفقًا لأهداف كل منهما.

٦. وجود أدوات ومستلزمات للتدريب.

٧. إقرار برامج تدريبية ملائمة وواقعية وتنفيذها.

٨. استخلاص جدوى التدريب من التقويم العلمي.

٩. استمرار عملية التدريب وفقًا للحاجات والمستجدات.

ويرى معظم المتخصصين أن التدريب والتطوير يتضمنان كل خبرات التعلم التي يزود بها العاملون من أجل إحداث تغيير في السلوك يــؤدي إلـــى تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة " [١].

يلاحظ في هذا التعريف أن التدريب هو عملية للتعليم، أي أنـــه نقـــل للخبرات على مستوى الموارد البشرية بهدف المواءمة بين الســـلوك الفعلـــي والسلوك الذي تتمناه وترجوه المؤسسة من أفرادها مما يؤدي إلـــى تحقيـــق أهدافها.

ويعرف التدريب أيضًا بأنه " يعبر عن تلك الأنشـــطة التـــي تســـاعد العاملين على رفع أدائهم في العمل الحالي والمقبل من خلال زيادة مهاراتهم أو تنمية معارفهم " [٢].

بالنسبة لهذا التعريف، يظهر من خلاله أن نشاط التدريب هو مجموعة من الأنشطة الفرعية، بالإضافة إلى ذلك له أهداف حالية وأخرى مســـتقبلية، كما تبرز العلاقة الوطيدة بين التدريب والأداء الوظيفي للأفراد مـــن خـــلال التأكيد على دور المهارات والمعارف في تحسين الأداء.

ويبدو هنا أن مصطلح الأداء يأتي ليكون مرادفًا لمصطلح السلوك في التعريف السابق، وبالنسبة لعبارة المهارات والمعارف فإنها توافـــق عبـــارة خبرات التعلم.

---

(1) ويليام تريسي، ترجمة سعد أحمد الجبالي، تصميم نظم التدريب والتطوير، معهد الإدارة العامة، الرياض، ٢٠٠٤ م، ص ١٥.

(2) أحمد صقر عاشور، إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، د. ت، ص ٢٣٩.

يعرف التدريب أيضًا بأنه: " محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرقًا وأساليب مختلفة في أداء عملهم، أي يجعلهم يسلكون بعد التدريب بشكل مختلف عما كانوا يتبعونه قبل التدريب [١].

وهنا فالمؤلف يشرح السلوك على أنه استخدام الطرق والأساليب اللازمة لأداء العمل وبالتالي كيفية أداء المهام والأنشطة، ولذلك فالمعارف والمهارات لا معنى لها إلا إذا كانت تتعلق بطرق العمل والأساليب وكذلك الأدوات المستخدمة في النشاط.

وبالنظر إلى مصطلح التغيير المستخدم في هذا التعريف يمكن القول بأن التدريب بذلك هو عملية لتعلم الطرق والأساليب الجديدة واللازمة لأداء العمل والتي تتغير من وقت إلى آخر وفق التطورات والظروف وبيئة العمل.

وهو ما يؤكده تعريف آخر للتدريب حيث يمكن تعريفه أيضًا على أنه عملية تهدف إلى سد النقص في المهارات القديمة وإكساب العامل مهارات جديدة [٢].

ويتضح من ذلك أن التدريب هو عملية تحوى ككل عملية خطوات ومراحل في تنظيم معين وتتعلق مباشرة بالعمل، وذلك لدورها في إكساب الموارد البشرية المعارف والمهارات اللازمة للأداء الوظيفي بواسطة التعلم.

إن من أهم الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها إدارة الموارد البشرية هي محاولة المواءمة بين مواصفات منصب العمل ومواصفات شاغله، رغم أن محاولة التطابق هذه قد تكون صعبة للغاية، ولكن يمكن التدريب أن يقلل

---

(1) علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، (القاهرة: دار غريب للطباعة، د. ت) ص ٣٤٦.

(2) محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، د. ت) ص ١٨١.

بقدر الإمكان من الفراغ والاتساع الناتج عن الاختلاف بين ما هو مطلوب من معارف ومهارات وما هو موجود بالفعل لدى الأفراد من قدرات.

والتدريب كما يراه آخرون هو: " نشاط تعليم من نوع خـــاص، فهـــو نشاط متعمد تمارسه المؤسسة بهدف تحسين أداء الفرد فـــي الوظيفـــة التـــي يشغلها، وهو واحد من وسائل تطوير العاملين في المؤسسة [١].

وهنا مقارنة بين التدريب بالعمل من جهة وأنشطة التعليم الأكاديمي من جهة أخرى. غير أن الأهم هو تقديم التدريب كنشاط للتطوير والتنمية وهو ما يؤكد الأهداف بعيدة المدى لهذا النشاط، والذي يمكن أيضًا أن يعرف بأنه: " تعلم موجه نحو سلوك محدد خاص بمجال العمل " [٢].

ولعل هذا قد يدخلنا إلى ضرورة توضيح المسافة بين مفهوم التدريب ومفهوم التعليم:

إن الاستمرار في القول بأن التدريب هو التعلم في ميدان العمل كأنـــه يهدف إلى القول بأن التدريب يقتصر على المهارات الحركية وكذا الأعمـــال اليدوية والحرفية فقط، ولكنه في حقيقة الأمر يعنى أيضًا بالجانب الفكـــري، فالعمل يتطلب إلى جانب المهارات اليدوية والحركية معلومـــات ومهـــارات فكرية، وهذه الأخيرة يجب الحفاظ على مستواها كما يجب العمل على تنميتها وبالتالي يتضح لنا أن التدريب هو: " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفـــراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم في العمل[٣].

---

(1) سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، (عمان: دار وائل للطباعة والنشر، ٢٠٠١ م) ص ٤٤٣.

(2) المرجع نفسه، ص ٤٤٣.

(3) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، (مدخل تطبيقي معاصر)، (الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠٠٤ م) ص ٢١١.

لاشك أن الفرد في المؤسسة يحتاج إلى معلومات ومعارف إضافية للقيام بوظيفة على أكمل وجه وحتى يصل إلى مستوى الأداء المهني المطلوب، كما أن أداء الفرد متعلق بعدة عوامل، منها ما هو متعلق بمحيط العمل ومنها ما هو متعلق بالفرد نفسه ودرجة استعداده وتهيئته وتطوير قدراته من خلال تعلمه الذاتي.

أيضًا الاتجاهات يقصد بها في هذا التعريف درجة تحفيز الفرد أي مستوى دافعيته وكذلك تفضيله لأداء العمل وارتباطه به.

وانطلاقًا من هذه المتغيرات عرفت أنشطة التدريب والتطوير بأنشطة التعلم التي تؤدي إلى زيادة الأداء الحالي والمستقبلي للفرد، وذلك بالرفع من قدرته على القيام بالأنشطة المطلوبة منه من خلال تحسين معارفه، مهاراته، واتجاهاته "[١].

" إن استعمال كلمة معارف بصيغة عامة له دلالة على اشتمالها على مختلف أشكال المعرفة ".

فالتدريب لا يقتصر على تعليم الفرد الأساليب والطرق المحددة للعمل، وإنما يتعدى إلى إكساب الفرد معارف أخرى نظرية – وفي مجالات مختلفة– واتجاهات ورؤى جديدة للعمل والتنظيم ككل.

ويبدو أن استعمال مصطلح التدريب كان للدلالة على ارتباطه بالعمل الحالي، وبالتالي أهداف المدى القصير.

بينما جاء مصطلح التطوير للدلالة على عملية التعلم التي تؤدي إلى إكساب الفرد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء العمل المستقبلي،

---

(1) Ibid, 399.

أي ما يتعلق بالأهداف طويلة الأجل، ويبقى التدريب من أهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق خطط التطوير وما يعرف بتنمية الموارد البشرية.

والتطوير هو عبارة عن " نشاط موجه إلى التحسين العام لأداء الأفراد والمنظمة للمستقبل " [١].

ولهذا، فإن للمؤسسات سياسات للتنمية البشرية واستراتيجيات للتطوير التنظيمي، وأهداف عامة يكون لبرامج التدريب الدور الرئيسي في تحقيقها ونجاحها.

ومن أجل الإلمام بمفهوم التدريب قدر الإمكان وربطه بالجانب العملي أكثر، وبعد أن تبينت طبيعة نشاط التدريب، اتضحت الحاجة إلى اختيار تعريف لا يفصل بين نشاط التدريب والتطوير.

حيث يعرفان بكونهما مجموع الأنشطة والبرامج التي تقوم المؤسسة بتوفيرها، أو تصميمها وتنفيذها بهدف[٢]:

- تنمية مهارات مجموعات وفرق العمل اللازمة لتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة.
- تنمية معارف ومهارات الأفراد العاملين اللازمة لأداء الأعمال والواجبات والمهام بالمؤسسة.
- تنمية مهارات جديدة لدى العاملين الحاليين لتمكينهم من الاحتفاظ بقدرتهم على الإنتاج على الرغم من التغيرات التقنية أو التغيرات في الأجهزة أو الإجراءات والأساليب، أو المنتجات أو الأسواق.

---

(1) سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص ٤٣٤.

(2) ويليام تريسي، ترجمة سعد أحمد الجبالي، مرجع سابق، ص ١٥.

- إعداد عاملين يتم اختيارهم لتولى المناصب الإشرافية، والإدارة العليا في المنظمة (عملية التعاقب الإداري أو التدوير الوظيفي).
- تحسين إنتاجية كل من الأفراد وفرق العمل.
- تشجيع التطوير الذاتي للعاملين ومشاركتهم في برامج للتعلم الذاتي.

ويرى البعض أن من أسرار نجاح إدارة كبرى المؤسسات يتلخص في ثلاث نقاط أساسية:

١- الاختيار الدقيق للأفراد والمساعدين.

٢- الاختيار الدقيق لمجالات الاستثمار.

٣- نقل المعلومات والبيانات من إدارة لأخرى.

ويتضح لنا من خلال هذه النقاط الثلاث أن التدريب في النهاية هو عملية وأداة نقل وتحويل وتغيير.

" إن وظيفة التدريب هي نقل (Shift) المعرفة والمهارة والعلم من المدرب إلى المتدرب سواء كان المدرب فردًا أو مؤسسة أو برنامجًا " [١].

إن التدريب ينتهي في النهاية إلى تفعيل وتحريك upgrading المستوى المهاري والمعرفي للمتدرب من مرحلة إلى درجة أعلى بنفس التخصيص أو المهنة أو المسار الإداري أو الفني وهو يقوم على تحويل (Transfer) المدرب من عمل إلى آخر وهو تغيير أو (change) لحدث تغيير مخطط ومدروس في سلوكيات واتجاهات المتدرب، فعملية نقل وتحويل وتغيير عمل وأركان أي نشاط تدريبي هي بمثابة الأهداف الرئيسية لأي جهاز تدريبي

(1) عبد الرحمن توفيق، التدريب أصول ومبادئ، ببميك، الجيزة، ٢٠٠٧، ص ٧٢.

لذلك فقياس كفاءة المؤسسة التدريبية يتوقف على مدى التزامها وقدرتها على تحقيق هذه الأهداف [١].

بعض المفاهيم المرتبطة بالتدريب:

بعد عرضنا لمصطلح التدريب، نرى أنه من المفيد أن نوضح بعض معاني المصطلحات التي لها ارتباط وثيق بالتدريب وهي:

(أ) التنمية:

وتعرف بأنها: " عملية إعداد وتطوير الأفراد لاستلام مسئوليات مختلفة وأوسع داخل المستويات الإدارية التسلسلية " [٢].

والمصطلحان: التنمية – التدريب، لهما نفس المدلول تقريبًا ونفس المعنى، ولكن ربما نلاحظ فرقا واختلافا في الفترة الزمنية التي تطلّبها المصطلحان.

فالتدريب ينصب إلى تنمية المهارات والقدرات التي تسهم في تطوير الأداء الحالي في الوظيفة الحالية.

أما التنمية " فتبني وظيفتها على الوظائف المستقبلية في التنظيم " [٣].

وهناك من فرق بين المصطلحين فمنهم من جعل التدريب خاصا بالعاملين في المستويات الدنيا، بينما يخصص التنمية للمستويات الإدارية العليا [١].

---

(1) جمال باشا، التدريب وعلاقته بأداء الصحفيين في المؤسسة الوطنية للتليفزيون، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، رسالة ماجستير، ٢٠١١ م، ص ٢٦ – ٢٧.

(2) إبراهيم حسن بلوط، مرجع سابق، ص ٢٣٦.

(3) جمال الدين محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠٠٣ م) ص ٣٣٣.

(ب) التعليم:

يعرف التعليم بأنه: " التغيير الدائم في السلوك الذي ينتج عن الخبـــرة المكتسبة من التجارب السابقة، والتي يتم تدعيمها بصورة أو بأخرى، ولابـــد من التركيز على أربع نقاط:

١- يتضمن التعليم عنصر التغيير وليس بالضرورة التحسن في الســـلوك وعادة ما يرتبط بالأداء الحسن.

٢- لابد أن يكون التغيير في السلوك دائمًا نسبيا حتى يمكـــن اعتبـــاره " التعلم " وتؤدي هذه الخاصية إلى استبعاد التغييرات السلوكية المؤقتة الناجمة عن الإجهاد أو الجوع " [٢].

٣- لابد من توفير شكل معين من التجربة أو الخبرة حتى يمكن للتعلم أن يتحقق.

٤- عنصر التدعيم الذي يجب أن يصاحب التجربة أو الخبرة حتى يمكن للتعلم أن يتحقق وإلا اختفى السلوك المتعلم بعد فترة سواء طالـــت أو قصرت.

وقد عرفه الباحثون بأنه: " اكتساب الشخص للمهارة والمعرفة لتطوير عاداته واتجاهاته " [٣].

---

(1) خالد عبد الرحيم مطر، إدارة الموارد البشرية، (مدخل استراتيجي)، (عمان: دار النشر، ٢٠٠٣ م) ص ٢٢٤.

(2) بلقاسم ملاطية، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، (الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع، ٢٠٠١ م) ص ١٠٨

(3) سامر جلدة، السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، (الأردن: دار أسامة، ٢٠٠٨ م)، ص ١٢٢.

ويتم التعليم في الجامعات والكليات والمعاهد وهو يهدف إلى فتح مدارك الأفراد ومجالات المعرفة لديهم، واستعماله واسع النطاق ونتائجه على المدى الطويل، والتدريب يستعمل في مجالات خاصة وهو يهدف إلى تنمية قدرات الأفراد في مجالات محددة مسبقًا في العمل ونلاحظ نتائجه في زمن قصير.

أيضًا يعرف التعليم في المعجم المتخصص بأنه: " اكتساب تصرف جديد، وهو القدرة على ممارسة سلوك جديد واتجاهات جديدة " [١].

وهذا مفهوم شامل، ويعني أن التعلم هو ما يعكسه الإنسان من تصرفات جديدة وكذلك كل ما يستطيع تطبيقه بعد ذلك على شكل سلوك يتكرر باستمرار. **ويمكن تلخيص التعلم في العبارة التالية:**

" التعلم هو تلك العملية التي تؤدي إلى تغيرات في سلوك الفرد والناتجة عن الخبرة أو التجربة " [٢].

وحتى تتم عملية التعلم، **يجب توفر ما يأتي:**

- **المثير.**
- **الاستجابة.**
- **التدعيم.**
- **الدافعية.**

ويعرف التعلم أيضًا بأنه: " عملية الحصول على المعرفة ".

---

(1) Philippe champyetchristianeEteve. Dictionnaireencyclopediquedel' education et de laformation. Ed Nathan Universite. Paris. 1998. p 82.

(2) Ibid. p 184.

ومن خلال كل العوامل السابقة يمكن القــول بأنه لا يمكن إثبات وجود تعلم للمعرفة أو المهارة ما لم يتم ترجمتها إلى سلوك فعلي بطريقة مستمرة.

" إن البدء بتعريف الفرد الجوانب الوظيفية وأصول الممارسة الصحيحة وعلاقاتها بالوظائف الأخرى، ثم بعد ذلك تنمية مهارات وقدرات الفرد مــن خلال التدريب لضمان حسن أداء العمل "[١].

جدول رقم (٥) التمييز بين التنمية والتدريب

المعيار	التدريب	التنمية
فئات المشاركين	العاملون من غير المديرين	المديرون
محتوى التعليم	العمليات الفنية الميكانيكية	المفاهيم النظرية
الأهداف	أهداف تتعلق بالعمل والوظيفة	المعرفة العامة
المدى الزمني	قصير المدى	طويل المدى

جدول رقم (٦): التمييز بين التدريب والتعليم

المعيار	التدريب	التعليم
التعريف	إحداث تغيير في سلوك وتبسيط عملية نمو من خلال اكتساب مهارات محددة للعمل.	اكتساب الفرد أنظمة منطقية تهدف إلى تكوين وإعداد معلومات جديدة.
الغاية	إمداد الفرد بمعرفة ومهارات وسلوك محدد تتطلبها طبيعة العمل.	توفير المعرفة والقيم والمهارات تتطلبها لتحقيق حياة ناجحة للفرد وتنمية قدرته على التعامل مع الظروف المتغيرة

---

(1) جمال الدين محمد مرسي، مرجع سابق، ص ٣٣٣

المعيار	التدريب	التعليم
النتائج المتوقعة	القيام بمهام محددة لتحقيق أهداف محددة.	معلومات جديدة
الإطار الزمني	الاهتمام بالاحتياجات الحالية / مدى قصير	مدى طويل

العلاقة بين التدريب والتعليم والتعلم والتطوير:

" تعتبر نظرية التعليم (Learning theory) بمثابة القلب النابض بالنسبة للجوانب النظرية، فبرامج التدريب ما هي إلا تطبيق لنظرية التعلم إذ إن عملية التدريب تنطوي على جهود يعتقد واضعو البرامج أنها ستكون فعالة في تعليم الأفراد، وإذا لم يتعلم الفرد الموضوع تحت تدريب فإن ذلك قد يكون راجعًا إلى بعض مبادئ نظرية التعلم قد أغفلت، ولذلك فإن المسئولين عن برامج التدريب يعطون أهمية كبيرة إلى الجوانب السيكولوجية الأساسية لعملية التعلم [١].

لذلك كان التعليم دائمًا هو الجهد الذي يقوم به الإنسان لتنشئة الأفراد الجدد في المجتمع بطريقة تمكنهم من تنمية طاقاتهم وتفجيرها، أي بمعنى اكتساب الفرد لعادات وتقاليد وأفكار ومهارات تطور من فكر الإنسان وتزيد من قدراته على العيش في انسجام مستمر ودائم.

والتدريب هو بمثابة الآلية التي تجعل الفرد قادرًا على القيام بعمله ووظيفته على أفضل وجه مستعملاً تلك المهارات والخبرات المكتسبة في عملية التدريب، يتبعه التطوير والذي يأتي ليرفع سلوكيات الأفراد ومهاراتهم

---

(1) بلال خلف السكارنة، التدريب الإداري، (الأردن: دار وائل للنشر، ٢٠٠٩ م) ص ٣٨.

ومعارفهم من خلال برامج التعليم والاطلاع الشخصي والتوجيه والمراقبة من موقع العمل، وبرامج التدريب، **لهذا يمكن القول** بأن التدريب هو جزء من عملية التطوير.

ومن ثمَّ فإن التعلم والتعليم والتدريب والتطوير تعد عناصر متكاملة ومكملة لبعضها البعض، فالتدريب يبدأ من حيث ينتهي التعليم والتطوير يبدأ من حيث ينتهي التدريب.

فالتدريب هو عملية مستمرة ودائمة يجب إرساء قواعدها من البداية، فتدريب الموظف الجديد بدءًا من أول يوم عمل له سوف يمنحه مزيدًا من الثقة بالنفس، كما أنه سوف يعلمه كيف يؤدي مهامه بأفضل ما يكون وعملية التدريب هذه يمكن أن تقوم بها أنت بنفسك، أو بواسطة المشرف، أو بواسطة أحد مرؤوسيك من ذوي الخبرة والحنكة " [١].

وعليه فإن الربط بين التعليم والتدريب يقتضي وضع برامج التدريب وفق نظرية التعليم

ثانيًا: أهداف التدريب:

يهدف التدريب إلى ما يلي:

١- تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية **Development behavior and attitudes** نحو العمل وبيئته ونحو المنظمة والمجتمع حيث يسهم التدريب في تنمية مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها لتكوين آراء المتدربين تجاه قضايا معينة[٢].

---

(1) إبراهيم الفقيه، العمل الجماعي، (القاهرة: دار الأجيال للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩ م) ص ٢٣.

(2) علي السلمي، مرجع سابق، ص ٣٥٥-٣٥٨.

٢- يهدف إلى تنمية المعارف **knowledge development** وتدريب العاملين وتحديث معلوماتهم وقدراتهم واتجاهاتهم لخدمة أهداف المنظمة.

٣- يهدف التدريب إلى إتقان العمل ومعرفة اختصاصاته ومسئولياته وواجباته وعلاقاته.

٤- تنمية قدرات ومهارات العاملين فهو يهدف إلى تحديث المهارات والقدرات والاستعدادات لدى الفرد لأداء عمل معين بفعالية وجودة.

٥- يهدف إلى زيادة الإنتاج بزيادة مهارات العاملين وتدريبهم على الطرق الصحيحة لتحقيق أداء فعال.

٦- يهدف إلى تحقيق الشعور بالانتماء، فتدريبه المستمر يربطه أكثر بالعمل.

٧- قلة دوران العمل: إن ارتباط الشخص بعمله والتمسك به يزيده من الاستقرار في منصبه وبالتالي يخفض من نسبة دوران العمل أي نسبة ترك العمل.

٨- يحسن مستوى الجودة نتيجة التدريب المستمر والحثيث ليتحقق أداء أفضل في طريقة العمل وكذلك يحقق المعدلات المطلوبة فهو يؤثر على تكلفة الإنتاج.

٩- يرفع من معنويات العاملين فحينما يشعر الفرد بأن المنظمة تهتم به فإنه يقدم لها الأفضل ويسهر دائما كي كون رقما قياسيا في عالم الأرقام.

١٠- زيادة فرص الانتقاء الوظيفي، فالتدريب يمنحه فرصة لتولي مسئوليات جديدة وإمكانية شغل وظائف جديدة نتيجة للتدريب الذي أفاد منه.

١١- توسيع نطاق الإشراف، إذ إن تقييم أداء المتدرب يسهل بكثير من مراقبة وتقييم الغير المتدرب.

إذ يمكن أن يكون التدريب المستمر الفعال أداة وسلاحا يمكن للدولة النامية أو التي في طريق التنمية أن تستعمله لفك لغز التخلف الاقتصادي والثقافي والسياسي وجعله نافذة نحو آفاق مستقبلية يكون فيها العلم والتعلم والتنمية والتدريب عناوين لهم ولمنظماتهم وجماعتهم.

إضافة إلى كل هذه الأهداف فوائد أخرى نحصيها كالتالي:

١- رفع الروح المعنوية للعاملين بعد إلمامهم الجيد بأعمالهم وزيادة قدرة الشخص على الأداء وتحقيق ذاتهم من خلال رضاهم عم أنفسهم وأعمالهم.

٢- تمويل الكفاءات البشرية بشكل مستمر عن طريق تحسين عناصرها لتقاس مع المتطلبات القائمة.

٣- تقليل الإشراف حيث الموظف المدرب قليل الأخطاء ويمارس الرقابة الذاتية.

٤- غرس أخلاقيات عمل وسلوكيات جديدة وطرق من التفكير السليم الأمر الذي يخلق مناخًا جيدًا من العمل.

٥- تخفيض النفقات من جراء زيادة الخبرات ومستويات الأداء.

٦- السلام المهنية والوقاية من حوادث العمل.

٧- رفع الإنتاجية بعد زيادة صقل المهارات وقدرات العاملين وتحسين الأداء.

ثالثًا: أهمية التدريب:

التدريب سلوك إنساني بدأ منذ القدم، وتطور عبر الزمن، وقد اعتمدته المجتمعات المتقدمة والنامية قديمًا وحاضرًا ومستقبلاً، وسيلة لتطوير وتحسين أداء كوادرها البشرية بتوظيف أساليب وطرق مختلفة، تناسب طبيعة العصر الذي تعيشه وفق التوجهات العالمية المعاصرة لها.

" لذا يعد التدريب مصدرًا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتهم، وتطوير أداء العمل، وزيادة المنتج أيًا كان نوعه، فهو يحقق عائدًا ملموسًا لهم في تلبية الاحتياجات، فضلاً عن كونه وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي " [١].

ويشير بعض خبراء التدريب[٢]: إلى أنه لابد من توفير التدريب لمواكبة متغيرات أعمال الوظائف والمهن المختلفة التي يشغلها العاملون بهدف رفع مستوى كفاءتهم، وهذه الحاجة في نظر هذا البعض تبقى قائمة حتى مع امتلاك الأفراد للقدرات والمهارات في ميادين عملهم.

إن التقدم العلمي على مختلف المجالات أفرز مجالات ووضعيات وحالات واعتبارات مختلفة تضاءلت الميزات الفطرية أمامها [٣].

---

(1) حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، مرجع سابق، ص ١٧.

(2) حسن أحمد الطعاني، التدريب: مفهومه، فعالياته – بناء البرامج التدريبية وتقويمها، (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢ م) ص ٩ – ١٤.

(3) عبد الرحمن توفيق، مهارات أخصائي التدريب، مرجع سابق، ص ٢٩.

لهذا تدعو الحاجة إلى صقل ودعم مستمر لهذه القدرات والمهارات بما يكفل تنمية مواهبهم وكفاءتهم باكسابهم مهارات ومعارف جديدة تمكنهم من النهوض بأعباء أعمالهم على نحو أكثر فاعلية إلى جانب كفالة فهمهم وتطبيقهم لما يتلقونه من معارف ومعلومات متعلقة بالمهارات والأسس والأساليب والاتجاهات المرتبطة بالأعمال الحالية التي يشغلها أو يقوم بها المتدربون وإعدادهم لتولي مهام ذات مستوى أعلى ومسئوليات أكبر [١].

إن أهمية التدريب تزداد خلال ممارسة الخدمة في العصر الحديث، حتى أصبح يرى أنه ضرورة ملحة نظرًا للتطور السريع في المجالات والمهن كافة مما يستلزم مواكبة الأفراد لهذا التطور المتسارع[٢].

وذلك أنه من الصعب على الفرد أن يكتسب قدرات ومهارات معينة عن طريق محاولات التجربة والخطأ، وإنما السبيل لذلك هو التدريب المنظم[٣].

والذي يحقق جملة من الفوائد على مختلف الأصعدة ومنها[٤]:

١- مواكبة المؤسسات لمتطلبات البيئة المتغيرة ومواكبة التحديث والتطوير الحاصلين في المحيط.

٢- تقليل أخطاء العاملين وعيوب العمل، نظرًا لزيادة إلمامهم بأعمالهم وقدرتهم على الأداء وتحقيق الرضا الذاتي.

---

(1) محمد موسى الشريف، التدريب وأهميته في العمل الإسلامي، (جدة: دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع، ط ٤، ٢٠٠٣م)، ص ٣١.

(2) عبد الرحمن توفيق، مرجع سابق، ص ٢٩.

(3) حسن أحمد الطعاني، مرجع سابق، ص ١٤.

(4) عبد الرحمن توفيق، مرجع سابق، ص ٣٠.

٣- غرس أخلاقيات وسلوكيات جديدة واتجاهات تسهم في تحسين جو العمل.

٤- رفع معدلات إنتاجية العاملين بعد زيادة معرفهم وخبراتهم المهنية، وتأهيلهم لممارسة مهنهم ووظائفهم بمستويات أعلى.

٥- تحسين المعارف الاختصاصية والعامة للعاملين بما يواكب متطلبات العصر المعرفية.

إن عملية التدريب تتيح فرصة ذهبية للأفراد الذين يفتقدون لفرصة التعليم الأكاديمي وكذلك فهي فرصة لرفع مستوى الخريجين والممارسين على حد سواء.

يضاف إلى ذلك أن أهمية التدريب ترجع إلى المزايا العديدة التي تتأتى منه وهي[١]:

١- إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات.

٢- التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.

٣- رفع كفاءة العاملين وفعاليتهم.

٤- العمل على تعديل الاتجاهات وسلوك الأفراد والجماعات.

٥- رفع مستوى الإنتاج.

ولا تتوقف أهمية القيام بالتدريب عند نقطة معينة بل هي مدعاة للاستمرارية لاعتبارات تبرز فيها ما يلي[٢]:

---

(1) محمد مرعي مرعي، دليل التدريب في المؤسسات والإدارات، (دمشق: دار الرضا للنشر، ٢٠٠١م)، ص ١٨.

(2) عبد الرحمن توفيق، مرجع سابق، ص ٩٨.

- التطورات العلمية المتواصلة والاكتشافات والمستحدثات في ميادين العمل وما يرافقها من معلومات جديدة تستوجب التدريب.
- الثورة التكنولوجية التي أدت إلى استنباط أساليب وطرق عمل جديدة تتطلب تخصصات علمية وجهات فنية أو مهنية أو إدارية.
- التطورات والتغيرات في تركيب القوى العاملة وهياكلها يجعل العملية التدريبية لازمة على مستويات مختلفة.
- التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم ومن ثم ما يقع من تطور في سلوكهم المهني والحاجة إلى أفراد متعددي المهارات يجعل التدريب الهادف إلى تعديل هذا السلوك وتطويره أمرًا ضروريا على مدى خدمة الفرد المهنية والوظيفية.

كذلك فإن مهمة التدريب لا تقتصر على رعاية أو شمول الأفراد الجدد وتعهدهم والتأهيل والتطوير ورفع قدرتهم وكفاءتهم فحسب، بل تشمل أيضا الأفراد العاملين القائمين بالعمل الرؤساء منهم والمرؤوسون، فنيين كانوا أو مهنيين أو إداريين كما أنه يتناول بأنواعه المتعددة مختلف مجالات الأعمال والأنشطة والمهن والوظائف والحرف في مختلف المشروعات والمنظمات والمؤسسات بقطاعات المجتمع الحديث على اختلاف الأغراض والأهداف ولمختلف الفلسفات والاتجاهات التي وجد التدريب لتحقيقها وخدمتها[١].

وعلى الرغم من اهتمام الجامعات والكليات والمعاهد، كما يرى أحد المتخصصين[٢] بتزويد الدارسين والمتعلمين لديها بالمعرفة النظرية والعملية

---

(1) نجم العزاوي، التدريب الإداري، الطبعة العربية،(الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م) ص ١٤-١٥.

(2) محمد جمال برعي، مرجع سابق، ص ٤٥٠-٤٥١.

بشكل مناسب فإن عمليات التشخيص الميداني لأدائهم تكشف دائما عن قصور في الأداء، قد يرجع إلى ثغرات في برنامج الإعداد أو عدم تكيفهم وتواصلهم مع التغيرات الجديدة في مجال عملهم تدفع الحاجة إلى تـــدريب المتخـــرجين العاملين في الحقول العلمية المختلفة أثناء الخدمة إلى التدريب مثلمـــا تكـــون الحاجة إليه قبل الخدمة أيضا وهذا مدعاة لتأكيـــد أهميـــة التـــدريب ودوره ومكانته.

وتنطوي على أهمية التدريب الجيد، وتحقيق فوائد للأفراد ومؤسساتهم على حد سواء وعلى أساس ذلك هناك أسباب تبين **أهمية التدريب الإعلامـــي منها**[1]:

١- زيادة فاعلية الخدمات الإعلامية والصحفية في التأثير العام.
٢- حسن استخدام الموارد المتاحة.
٣- إعداد العاملين الجدد وتأهيلهم للعمل الإعلامي.
٤- تطوير مهارات العاملين القائمين على رأس عملهم.
٥- عند شراء معدات أو برامج جديدة.
٦- تبرز الحاجة إلى التدريب عند ظهور المشكلات.
٧- تشجيع البحث في صيغ للبرامج واقتراح وسائل جديدة للعمل.
٨- تبادل الخبرة الإعلامية والصحفية.

وأخيرا نشير إلى أن العملية الإعلامية لا تتسم بالسهولة أو البســـاطة، لكنها تمثل تضافر جهود وكفاءات إعلامية عديدة وإمكانات مادية معتبرة في ظل الريادة والمنافسة والانتشار الإعلامي العالمي[1].

---

(1) يوسف جعفر سعادة، مرجع سابق، ص ٣١.

والتي أصبح معها حتى لأصحاب الاحتياجات الخاصة من الصم والبكم قنواتهم التواصلية المتخصصة[٢].

لذلك فأجهزة الإعلام هي أولى من كثير من القطاعات بالكفاءات العالية للتأهيل وأحقيتها بذوي المؤهلات من المتميزين لأهمية عملهم في إحداث التأثير في المستقبلين ومن ثم لابد من رفع مستوى الكفاءة الإعلامية لأنه مدعاة لرفع مستوى العطاء الإعلامي وتحسين مستوى الوسيلة ذاتها، وإيجاد نوع من التنافس في ممارسة المهنة بما يؤدي إلى الأفضل وتطوير الكفاءات والقدرات والمهارات[٣].

وبهذا الاتجاه وغيره من الإجراءات يمكن أن نصل إلى ما يطرحه البعض([٤]) من أن الواجب اليوم يتطلب تفعيل دور الإعلام بالاستفادة من الأدوات والخبرات.

رابعًا: أنواع التدريب

إن أية مؤسسة أو منظمة ملزمة بتجديد نشاطها في مجال التدريب لتحديد ما تود الاهتمام به وما ترغب في الحصول عليه من خلال إتباع أنواع للتدريب تخص منظمتها وأفرادها حتى تستطيع مواكبة التغيرات المتوقعة

---

(1) انظر: عدلي رضا، وعاطف العبد، إدارة المؤسسات الإعلامية (الأسس النظرية والنماذج التطبيقية)، (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٤م)، ص ١٧٢ وما بعدها

(2) مركز زايد للتنسيق والمتابعة، الإعلام العربي في عصر المعلومات، رؤى تحليلية، الإمارات العربية المتحدة، أبو ظبي، ٢٠٠٠م، ص٦.

(3) عبد الله زنجير، الإعلام عالم، (جدة: مركز الراية للتنمية الفكرية، ٢٠٠٤م)، ص ٢١.

(4) عبد الرحمن بن صالح الشبيلي، (نحو إعلام أفضل، مجموعة مقالات ودراسات ومحاضرات في الإعلام، ط ٢، ١٩٩٣م) ص ١٥-١٦.

وغير المتوقعة في مجال المنافسة والسوق الحرة التي تعرض الخمول وتتطور بسرعة كبيرة إلى درجة تلزم المنظمات اعتماد سياسة التدريب لتوفير المهارة والخبرة للتصدي والنمو والتطور وللتدريب أنواعا عديدة، وقد قسم بلال خلف السكارنة عام ٢٠٠٨ إلى الأنواع الآتية[1]:

جدول رقم (٧): أنواع التدريب حسب الوظائف والمكان

مرحلة التوظيف	أنواع الوظائف	مكان التدريب
١- توجيه الموظف الجديد	١- التدريب المهني	١- داخل الشركة
٢- التدريب أثناء العمل	٢- التدريب التخطيطي	٢- خارج الشركة
٣- التدريب لتجديد المعرفة والمهارة	٣- التدريب الإداري	
٤- التدريب بغرض الترقية والنقل		
٥- التدريب للتهيئة للتقاعد		

أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف:

١. توجيه الموظف الجديد Orientation

يحتاج الموظف إلى مجموعة من المعلومات أثناء القيام بعمله الجديد، وقد تؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة.

وبرامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف كالترحيب بالقادمين الجدد وتهيئة الموظفين الجدد للعمل وتدريبهم على كيفية أداء العمل.

---

(1) بلال خلف السكارنة، التدريب الإداري، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨ م، ص.١٣٢.

تختلف طريقة تقديم الموظف الجديد من منظمة إلى أخرى فمنهم من يعتمد على المحاضرات والبعض يعتمد على مطبوعات وكتيبات ترسم كل المعلومات التي يحتاجها المتدرب وتحمل هذه المعلومات النقاط التالية:

- معلومات عن المنظمة، وتاريخها، وأنواع منتجاتها، والتنظيم الإداري للمنظمة والخريطة المنظمة.
- ساعات العمل.
- ملابس العمل.
- السلوك والعمل (الأكل، الشرب، التدخين).
- قواعد الأمن الصناعي، والسلامة.
- موقع المنظمة وواردات أقسامها.
- التأمينات الاجتماعية.
- الأجازات والأعياد.
- نظام الأجور.
- نظام الترفيه والحوافز.
- أسماء المشرفين والزملاء.

٢. التدريب أثناء العمل:

الكثير من المنظمات ترغب في تكوين أفرادها من موقع العمل حتى تكون هناك كفاءة أعلى للتدريب فالمشرفون والرؤساء يقومون بتدريب الأفراد على المستجدات والأنظمة الجديدة التي تستلزم من المدرب أن يعلمها للمتدرب ويعلمه إتقانها وهذه الطريقة تحتاج لمهارة متخصصة للمشرفين على التدريب حتى يستطيعوا وضع المتدرب في المستوى الذي تتطلبه المنظمة من معرفة ومهارات واستعداد للتأقلم مع أي جديد.

٣. التدريب بغرض تجديــد المعرفــة والمهــارة Skill Renewal Training

كلما تقادمت المعارف والمهارات وجب وجود نظام تدريبي يتماشـــى والتطورات المستمرة التي يعرفها العالم وتتأثر بها المنظمات من أجل القيـــام بعملهم بصفة عالية الأداء باستخدامهم الأنظمة الحديثة.

٤. التدريب بغــرض الترفيـــه والنقــل Promotion Transfert Training

هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد وذلـــك بالنسبة للمهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينتقل إليها وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب كي يرقى أو لسد هذه الثغرة في المهـــارات والمعارف.

٥. التدريب تهيئة للتقاعد Retirement Training

في المنظمات الراقية يتم تهيئة العاملين من كبار السن إلـــى الخـــروج على التقاعد وبدلا من أن يشعر الفرد فجأة أنه تم ركنه على الرف بالخروج على التقاعد يتم تدريبه على البحث عن طـــرق جديـــدة للعمـــل أو طـــرق للاستمتاع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات بالخروج على التقاعد.

التدريب حسب نوع الوظائف:

١. التدريب المهنـــي أو الفنـــي Technical And Vocational Training

هو تدريب تقوم به بعض الشـــركات والمنظمـــات بتـــدريب أفرادهـــا المهارات واليدوية والميكانيكية من الأعمال الفنية وغيرها، فهـــذه الطريقـــة

تؤدي إلى تحسين مهارة الفرد وتحضيره بمهنة معينة على أحسن وجه وهو ما يسمى بالتلمذة الصناعية (التدريب المهني) وهو نظام تبنته العديد من الحكومات والتشريعات لمنع استغلال الأطفال الذي قد يمارسه صاحب العمل فنظمت ساعات العمل كما حددت الأعمال التي شغلها التدريب.

٢. التدريب التخطيطي:

يركز هذا التدريب على صقل المهارات للمهن المتخصصة كالطب والمحاسبة حيث يساعد هذا التدريب هؤلاء الأطباء على تنمية مهاراتهم وتطوير نشاطهم ويجعلهم يواكبون التطورات السريعة التي يعرفها قطاعهم وهو يهدف إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانات لمواجهة مشاكل العمل[١].

٣. التدريب الإداري:

يركز هذا التدريب على تعليم وتبسيط المعارف والمهارات الإدارية وعلى تمكين المتدرب من معرفة أصول العمل الإداري وقواعده من تنظيم ورقابة التخطيط والاتصال والقيادة وإدارة جماعات العمل وغيرها من أجل تمكين المتدرب من تقمص وتقلد المسئولية الإدارية وتفجير طاقته في هذا المجال، وجعل المنظمة تسير وتتحرك " بعلم وفن " سواء في سير مؤسساتها أو أفرادها.

٤. التدريب حسب مكانها Internal Training

أو ما يسمى بالتدريب من موقع العمل On The Job Training

---

(1) صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الأفراد، (القاهرة: مكتبة الإشعاع الفنية، ٢٠٠١)، ص ٢٧٥

يعتبر هذا النوع من التدريب من أقدم أساليب التدريب وأكثرها انتشارا حتى يومنا وخاصة في المجال الصناعي.

٥. التدريب داخل المنظمة:

فهو أنشطة تعليمية معدة مسبقا من قبل إدارة الأفراد داخل المنظمة والتي تجذب فقط الأفراد الذين يعملون بالمنظمة[١].

إن الرؤساء المباشرين هم من يقومون بتدريب العاملين وتزويدهم بالمعارف لأداء العمل وهنا يبرز دور تقليد المتدرب لمدربيه لما يراه ويلاحظه من مهارات وكفاءات مدربه، لتنتقل عن طريق هذا النوع من التدريب من " العقل إلى العقل ".

٦. التدريب خارج المنظمة Off The Job Training

المنظمة تقوم بإرسال موظفيها للتدريب في أماكن بعيدة عن عملهم عندما يتطلب ذلك قصد الحصول على المهارة والكفاءة وتزويد موظفيها بها في غياب هذا النوع من التدريب بمنظمتها أو لعدم توفر الجهاز التدريبي الكفء لها ويرتكز هذا النوع من التدريب على المحاضرات، والندوات، والمؤتمرات وحلقات العمل، ودراسة الحالة case study التي تستعمل لتدريب القيادات الإدارية العليا والوسطى إذ تنمي في المتدرب القدرة على التحليل والاستنتاج المنطقي والقدرة على حل المشكلات.

هذه الطريقة تنمي المتدرب القدرة على البحث والتقصي، وتوضح له الاتجاهات والأفكار حول حل المشكلة المطروح من بقية المدربين [٢].

---

(1) راوية حسن، مرجع سابق، ص ٢٨٥

(2) عبد الباري درة، تقييم البرامج التدريبية في ضوء المنحنى المبني على نظرية القيم، المجلة العربية،العدد(١،٢)، مجلد (٥)، يونيو ١٩٧٥، ص ٥٨.

خامسًا: مشكلات التدريب:

هناك شكاوى من مؤسسات ومتدربين على حد سواء من أن التدريب لا يؤتي الثمرة المرجوة لهم، وهو رفع الكفاءة وتطوير الأداء؛ وذلك بسبب عوائق إما تتعلق بالمتدربين أنفسهم، وإما بالمؤسسات، أو بمراكز التدريب في أحيان أخرى.

بالنسبة للمتدربين من الصحفيين أو الذين يرغبون في الانضمام إلى هذه المهنة فإنهم في بعض الأحيان يمثلون مشكلة وعائقا أمام التدريب[١].

عائق آخر بالنسبة للمتدربين يعزوه باحثون في الإدارة وتنمية الموارد البشرية إلى مقاومة التغيير لدى العاملين، ويعدونها "من أعقد المشاكل التي تواجه الإدارة الحديثة، لأنها تنطوي على رغبة الإدارة في تغيير أنماط سلوك اعتادوها إلى أنماط جديدة تتفق مع التعديلات المقترح إدخالها على العملية الإنتاجية. وقد تبين من الدراسات أن السبب الأساسي الذي يجعل الأفراد

---

(1) يكون السبب الأول غالبا في هذا الأمر –بحسب ملاحظة الباحث – هو عدم تلقي هؤلاء المتدربين للحد الأدنى من الخبرة الصحفية، أو الحصول على قدر يسير من التحرير الصحفي عبر قراءة شخصية أو الحرص على التلقي والإفادة من نصائح وملاحظات رؤسائه أو زملائه في بيئة العمل الصحفي. ويرى أحد الباحث كارين وول جورجنسون أن نشر التعليم الصحفي سيحسن نوعية الصحافة وذلك عبر تحسين نوعية الصحفيين. واستشهد الباحث بورقة لمنظمة اليونسكو عام ٢٠٠٧ عن دور التعليم الصحفي في تنمية الدول ذكرت فيها أن البرامج التعليمية الصحفية التي تمكن الأفراد من ممارسة وتطوير مهاراتهم الصحفية تعد أدوات حيوية لدعم المبادئ الديمقراطية وأساس التنمية في كل بلد.

انظر:

- Karin Wahl Jorgensen-Thomas Hanitzsch,The handbook of journalismstudies,Routledge,Newyork and London,First pub 2009) .

يقاومون أي تغيير هو عدم وجود البيانات الكافية لديهم عن هذا التغيير وأهدافه وتأثيره فيهم وفي أعمالهم".

*** ***

التدريب المهني للصحفيين

أولا: تاريخ ظهور التدريب الإعلامي والصحفي:

تشير بعض المصادر إلى أن تعليم الصحافة حتى عام ١٨٧٠م في الولايات المتحدة الأمريكية كان في أيدي "الطباعين" الذين حاول بعضهم تأسيس جمعيات أو اتحادات فيما بينهم لتعليم مبادئ، وقيم الصحافة، والطباعة[١].

ومن الإرهاصات المهمة، والمبكرة التي قادت إلى تأسيس اتجاه عالمي للتعليم الإعلامي الأكاديمي، تلك الأطروحات التي بدأت تظهر من منتصف عام ١٨٠٠ لبعض رواد التعليم، والصحافة، والفكر في الولايات المتحدة الأمريكية. حيث ركزت بعض المقالات، والمحاضرات العامة الأولى على أهمية تعليم الأفراد من أجل الانخراط في العمل الصحفي لأن المتعلمين يصعب السيطرة عليهم، وتوجيههم، أو تصنيفهم لصالح هذا الطرف أو ذاك، كما بدأت المطالبات الجادة تنتشر لتأسيس أقسام في جامعات أمريكية معروفة لتعليم الإعلام وإعداد مناهج دراسية لها[٢].

ومن تلك المحاضرات –على سبيل المثال– ما قدمه الصحفي وايتلو ريد Whitelaw Reid من صحيفة نيويورك تربيون New York Tribune على هيئة محاضرة بعنوان "مدرسة الإعلام" في ٤-٦- ١٨٧٢ بجامعة

(1) Tom Dickson. 2000. Mass Media Education in Transition: Preparing for the 21st Century. LawerenceEelbaum Associates: Mahwah, NJ. P. 1.

(2) Ibid. p.3.

نيويورك، اقترح فيها تصورًا لمنهج تعليم الصحفيين التاريخ السياسي، تاريخ أمريكا والعالم، والسياسة، والقانون، والأدب، واللغات الحديثة، والفلسفة، والاقتصاد، إلى جانب المهارات الأساسية في مجال الصحافة. وبعد ثلاثة أعوام من هذه المحاضرة اقترح رئيس جامعة كورنيل Cornell طرح برنامج دراسي ومنح شهادة جامعية في مجال الصحافة[١].

لقد مثلت هذه الأطروحات وغيرها، البذور الأولى والأساسية، لثلاث خطوات أو مشاريع أساسية في تاريخ التعليم الإعلامي في الولايات المتحدة الأمريكية وفي العالم. أول هذه الخطوات تمثلت في جهود جوزيف بلتزر Joseph Pulitzer لتأسيس مدرسة للصحافة في جامعة كولومبيا Columbia منذ عام ١٨٩٢، تلك الجهود التي أدت إلى تأسيس هذه المدرسة عام ١٩١٣، بعد موت بلتزر بعام واحد. أما الخطوة الثانية فكانت تلك الجهود التي بذلها اتحاد الصحافة في ولاية ميزوري Missouri من بداية عام ١٨٩٦ لتأسيس مدارس للصحافة[٢].

وكانت الخطوة الثالثة تلك الجهود التي بذلتها جامعة ويسكانسن Wisconsin، وأثمرت عن تأسيس أول مدرسة للصحافة في الولايات المتحدة عام ١٩٠٥، ثم تبعتها مدرسة أخرى في جامعة ميسوري Missouri عام ١٩٠٨، ثم جامعة كولومبياColombia عام ١٩١٢[٣].

أما في المملكة المتحدة، فيعتبر برنامج بكالوريوس الصحافة، والعلوم الاجتماعية في جامعة ويلز في كارديف Wales University–Cardiff،

---

(1) William David. 1990. Makers of the Media Mind: Journalism Educators and Their Ideas. Eelbaum Associates: Hillsdale. Pp. 6–7.

(2) Ibid. p. 8.

(3) Schools (in) http://print.infoplease.com

الأول من نوعه في مجال الصحافة حيث بدأ لأول مرة عام ١٩٧٠ وأسسه السير توم هوبكنسن Tom Hopkinson، ثم أعقبه برنامج جامعة سيتي City University في ١٩٧٦[١].

إلا أن الدراسات العليا في المملكة المتحدة قد عرفت قبل ذلك بتأسيس مركز بحوث الاتصال الجماهيري (CMCR) في جامعة ليستر عام١٩٦٦[٢].

وبدأ التأهيل العلمي الإعلامي في العالم العربي عام ١٩٣٥ في قسم الصحافة بالجامعة الأمريكية في القاهرة، ثم تم تأسيس معهد التحرير والترجمة والصحافة بجامعة القاهرة عام ١٩٣٩، الذي تدرج في التطور من حيث سنوات الدراسة، والدرجات العلمية التي يمنحها، وحتى التسمية التي استقرت على كلية الإعلام عام ١٩٧٥[٣].

وتنقسم دول العالم في مجال تأهيل الإعلاميين في أي مجال من مجالات العمل الإعلامي، إلى قسمين أساسيين؛ الأول، تأهيل علمي، ومهني عام، وهو اتجاه ساد – ولا يزال– دول الجنوب النامية الفقيرة. أما الثاني، فهو تأهيل نوعي متخصص يفصل بين مجالات العمل، ويميّز بين المهارات، والشروط الواجب توفرها في الإعلاميين العاملين في أي مجال من مجالات التخصص المعروفة في العمل الإعلامي: الاقتصاد، والرياضة، والعلوم، والحروب، والثقافة، والدين، إلخ، وهو اتجاه تميزت به دول الشمال.

---

(1) Kevin Williams. 1999. Teaching Journalism in Britain. (in) Greg Philo (ed.) Message Received: Glasgow Media Group Research 1993-1998. Harlow, England; Longman, New York.P. 272.

(2) http://www.le.ac.uk/cmcr/mcintro.html.

(3) راسم الجمال، الاتصال والإعلام في الوطن العربي، (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٩١) ص ٢١١.

وعند الحديث عن تجارب تأهيل الإعلاميين، وإعدادهم علميا، ومهنيا بين دول الشمال والجنوب، لا يمكن الاكتفاء بتقديم مقارنة رقمية جافة فقط، ذلك أن مؤسسات التأهيل الأكاديمي للإعلاميين في دول الشمال أسبق حضورًا، وأكثر عددًا، وتنطبق الصفتان السابقتان – السبق والكثرة – على مؤسسات الإعلام التي يعمل بها أولئك المؤهلون بعد تخرجهم.

لكن ينبغي على دول الجنوب أيضًا أن لا تتعلل دائمًا بفارق الزمن، خاصةً أن تأسيس التجارب الحديثة في التأهيل العلمي والمهني يعتمد في العادة على أحدث التجارب المتحققة وأخرها، الأمر الذي يجعل هذه الدول غير مضطرة إلى بداية خطواتها من الصفر دائمًا، وتكرار مشاريع تأهيل استمرت عقودًا من الزمن. فإذا كان الاتجاه في العالم اليوم، على سبيل المثال، ناحية الإفادة من تداخل العلوم والمعارف في تأهيل الإعلاميين والصحفيين، فلا ينبغي تجاهل هذا الاتجاه، والانتظار عقودًا أخرى حتى تبدأ دول الجنوب تطبيق هذه الفكرة.

تستند هذه الفروق في تأهيل الصحفيين، والإعلاميين بين الدول في شمال العالم المتقدم، والدول النامية إلى إرث فكري، وفلسفي أصيل، وإلى فارق زمني واضح. فشخصية مثل جوزيف بولتزر كان يعتقد أنه لا يوجد إنسان في مكاتب الصحيفة لديه الوقت الكافي، والرغبة الحقيقية في تعليم صحفي ناشئ مبتدئ ما يعرفه في مجال عمله. بل أن بولتزر يذهب إلى أبعد من ذلك بالقول إن الصحفيين الذين لم يؤهلوا إنما يتعلمون مهنتهم على حساب الجمهور، وبالتالي لا بد من تأهيل الصحفي، وإعداده لمهنته إعدادًا خاصا[١].

---

(1) محمود علم الدين. أساسيات الصحافة في القرن الحادي والعشرين، (القاهرة: دار الإيمان للطباعة، ٢٠٠٨)، ص ٢٥.

في المقابل كان البعض يعتقد أن دور الجامعات يجب أن يكون منصبا على التدريب المهني للصحفيين في مرحلة ما بعد الجامعة، ومن أصحاب هذا الرأي توم هوبكنسون مؤسس مدرسة الدراسات الصحفية في كارديف وهي أول مدرسة صحفية جامعية متخصصة في بريطانيا[١].

أما في الوقت الراهن فإن فلسفة تعليم الصحافة والإعلام تأثرت بجوهر الثورة التكنولوجية، وتهدف هذه الفلسفة، حسب اعتقاد محمود علم الدين، إلى الجمع بين جانبين:

الأول: المهارات القابلة للنقل بشكل آني، وتتطلب فهم جوهر التكنولوجيات المعاصرة، وأساليب التعامل معها، وفهم تأثيراتها على عملية الاتصال بالجماهير.

الثاني: الأسس الفلسفية، والنظرية، والاتصالية التي تركز على جوهر عملية الاتصال بالجماهير، وبعديها الاجتماعي والإنساني[٢].

ثانيًا: التدريب المهني للصحفيين:

يقصد بالتدريب المهني بأنه: التدريب المنظم الذي يستهدف تطوير مجال أو أكثر من مجالات المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات والاتجاهات والقدرات والسلوك عند الفرد، بما يجعله لائقًا لشغل وظيفة أعلى أو أداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة أكبر[٣].

---

(1) المرجع السابق، ص ٢٦.

(2) المرجع السابق. ص. ٢٨.

(3) ناهد أحمد فؤاد أبو العيون، تقويم التجربة المصرية في الإعداد الأكاديمي والتدريب المهني للصحفيين، رسالة دكتوراه غير منشورة، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ١٩٨٨)، ٤١٧

التدريب المهني أيضا: هو نوع من أنواع التدريب يتلاءم مع الأعمال والوظائف التي تتطلب مستوى عاليا من المهارة، لذلك تصمم مثل هذه البرامج لتجعل من المتدرب حرفيا ملما بالعمل وبمكوناته وبذلك فهو يجمع بين التدريب على العمل والتدريب في قاعات الدراسة[١].

مفهوم التدريب الصحفي:

يعرف محمود علم الدين التدريب في مجال وسائل الاتصال الجماهيرية أو الاتصال بالجماهير بأنه: تلك العملية المنظمة المخطط لها الاستثارة ونقل بعض الخبرات والمهارات والمعلومات والأفكار إلى العاملين في وسائل الاتصال الجماهيرية (جرائد – مجلات – راديو – تليفزيون – سينما – إدارات العلاقات العامة – الإعلان) بغرض تنشيط خبراتهم وتجديد أفكارهم ومعلوماتهم[٢].

وتعرف ناهد أبو العيون التدريب الصحفي بأنه: الإعداد العلمي والمهني للصحفيين بمفهومه الشامل الذي يكفل الدراسات النظرية والتطبيقية والتدريب بصورة منظمة من خلال برامج طويلة أو متوسطة أو قصيرة الأجل، وذلك بهدف توفير الدراسات التي تغطي **المجالات الآتية:**

١- المعلومات الأساسية العامة.

٢- المهارات التقنية[٣].

(1) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد،(الإسكندرية: المكتب العربي الحديث، ١٩٩٣م)، ص ٢٦٤.

(2) محمود علم الدين، مستحدثات الفن الصحفي في الجريدة اليومية، مرجع سابق، ص ١٨٥.

(3) ناهد أحمد فؤاد أبو العيون، مرجع سابق،٤١٣

ووفقًا لهذا المفهوم يتم التدريب الصحفي من خلال نظامين رئيسيين يكمل بعضهما البعض وهما:

- نظام الإعداد الأكاديمي (من خلال الدراسة الجامعية أو ما يعادلها).
- نظام التدريب المهني في الصحافة.

وتعرف أسماء حسين حافظ التدريب الصحفي الذي يتم في الأساس في أقسام الصحافة وشعبها بأنه مهمة ومسئولية أعضاء جهاز التدريس الصحفي أساسا في إعداد وتأهيل طلبة التخصص على الوجه الذي يقتضيه تخريج أجيال الصحفيين الصاعدة بأعلى مستوى من الكفاءة والخبرة العملية بناء على الجهد المنظم والمخطط الهادف إلى تنمية القدرات واكتساب وصقل المهارات الفردية، وذلك في إطار ما ينبغي تحقيقه من تكامل بين الدراسات النظرية وجوانب الممارسة التطبيقية والمران العملي بالاستعانة بصفة أساسية بالمؤسسات الصحفية[١].

ثالثًا: أهمية التدريب في المؤسسات الإعلامية :

يعد التدريب الإعلامي العمود الفقري والأساس الأول لتشغيل وتطوير نظم الاتصال، ومن المؤكد أن نقص الأيدي العاملة المدربة وإخفاق بعض البرامج التدريبية وراء تراجع كفاءة المنتج الإعلامي في دول العالم أجمع، وتبدو الحاجة ماسة وملحة لاكتساب المعلومات والمهارات الفنية للتعامل مع التكنولوجيا المتطورة خاصة في مجال الوسائل الإلكترونية التي تتطلب المعرفة الدقيقة بلغتها وقواعدها الخاصة. والمعدون والمخبرون والمؤلفون

---

(1) أسماء حسين حافظ، التدريب الإعلامي الصحفي لطلبة التخصص الدراسي الجامعي: نحو نموذج لبرنامج تدريبي مقترح(القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع،١٩٩١م)، ص ١٩.

والمحررون والمخرجون هم المجموعة المتحكمة في تدفق المعلومات وتشكيل الآراء؛ لذا كان من الضروري الاهتمام بإعدادهم وصقل مهاراتهم[١].

ويعد التدريب عنصرا مهما في رفع كفاءة الموظفين وهو مكمل في الوقت نفسه لعملية التوظيف، فلا يكفي أن يتم اختيار أكفأ المتقدمين لشغل الوظائف، بل يجب أن يهيأ لمن يشغل الوظيفة المران الكافي الذي يصل بالموظف إلى أعلى درجة من الكفاية في أقصر وقت ممكن، حيث إن الاستعداد الشخصي والمهارات الخاصة تحتاج إلى صقل وتدعيم ولا تضمن بمفرها إجادة القيام بالعمل[٢].

وإذا كان إعلام الغد هو إعلام التقنيات المتطورة وإعلام ثورة المعلومات، فيجب رفع مستويات الإنتاج المحلي لمواجهة المنافسة العالمية، ورفع أهمية التدريب المتعاظمة حاليا، إلا أن ما كتب عنه من مؤلفات وبحوث عالميا ومحليا لا يكاد يذكر[٣].

وقد اكتسب التأهيل والتدريب في مجال الاتصال أهمية كبيرة على المستوي الأكاديمي والمهني، بحيث أصبح هناك إجماع على ضرورة أن يتمتع الخريج في هذا المجال بثقافة عامة واسعة، لها أبعاد تخصصية مهنية،

---

(1) صفية خليفة بن مسعود، مرجع سابق، ص١١٩

(2) محمد فريد عزت، إدارة المؤسسات الإعلامية، الدار العالمية للنشر والتوزيع، ٢٠١٠، ص ٢٤٨

(3) ابتسام أبو الفتوح، هويدا سيد مصطفى وآخرون، التدريب الإذاعي بكلية الإعلام – الواقع والرؤيا المستقبلية، المؤتمر العلمي السنوي الثالث، كلية الإعلام: الإعلام بين المحلية والعالمية، الجزء الأول، مايو ١٩٩٧، ٣٢٣

وربط التأهيل والتكوين الإعلامي باحتياجات المؤسسات العاملة في المجتمع[١].

ويكتسب التدريب أهمية بارزة، ويحظى بمكانة كبيرة، ولاسيما في التخصصات ذات الطبيعة الميدانية، ولذا فإن مزيدا من الاهتمام بالتدريب وبرامجه يسهم في رفع كفاءة العناصر المستفيدة منه، بوصف ذلك يتعلق بالتنمية البشرية التي ترتبط في الأغلب بسياسات إستراتيجية شاملة وممتدة التأثير، وإذا كان التدريب في كثير من الأحيان يوظف في خدمة تنمية القدرات البشرية الذاتية، سواء كانت قدرات عقلية مهارية جسدية أم ملكات معنوية، فإنه بذلك يمثل استثمارا ناضجا في الموارد البشرية، العائد المتحقق منه يفوق بكثير تكلفته،حيث إنه يعمل على إحداث تغيير في الاتجاهات أو تعديل السلوك بشكل ينعكس على الأداء بكفاءة وفعالية، بحيث يصبح لدى الأفراد القدرة على الاستجابة لكل التطورات والمتغيرات السريعة التي تحدث من حولهم والتعامل مع كل جديد من مستحدث في مجال عملهم[٢].

وتبرز أهمية التدريب الإعلامي في إطار الحاجة الماسة إلى توفير كوادر إعلامية قادرة على مواجهة التطور الإعلامي المستمر وسد النقص في الموارد البشرية المتخصصة والمدربة تدريبا عاليا ؛ فالصحفيون والمحررون

---

(1) عماد الدين علي، اتجاهات طلاب الصحافة في الجامعات المصرية نحو ممارسة المهنة بعد التخرج – دراسة ميدانية، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، المؤتمر العلمي الدولي الخامس عشر، الجزء الثالث، يوليو ٢٠٠٩، ص ٣٨٩

(2) انظر: مساعد بن عبد الله المحيا، اتجاهات الطلاب نحو البرامج التدريبية في أقسام الإعلام في المملكة العربية السعودية وآفاقها المستقبلية، مجلة البحوث الإعلامية، دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة الأزهر، العدد السابع عشر، يناير ٢٠٠٢، ص ٢٥٠-٢٥٦.

ومقدمو البرامج هم المتحكمون في تدفق المعلومات ويشاركون في تشكيل الآراء والاتجاهات وأحيانا يغيرون السلوك؛ لذا من الضروري الاهتمام بإعدادهم وصقل مهاراتهم[١].

إن قضية التدريب قضية مستمرة استمرار مزاولتهم للعمل الإعلامي، ويزيد من تأكيد هذا المعنى، التطور التكنولوجي المستمر في كل ما يتصل بالأجهزة والمعدات الإعلامية ووسائل استخدامها ؛ لذلك تجد مما يسلم به في مجال العمل الإعلامي أن يكون التدريب بمعناه العام عملية مستمرة لا تبدأ ثم تنتهي عند فترة معينة من عمر الإعلامي، بل تستمر مادام مستمرا بالعمل، كما أنها عملية شاملة لا تستهدف نوعيات خاصة من العاملين، بل يجب أن تمتد إلى كل من له صله بالعمل الإعلامي بصرف النظر عن نوع العمل الذي يؤديه أو في مستواه في السلم الإداري بالمؤسسات الإعلامية[٢].

رابعًا : أنواع التدريب الصحفي:

طرحت العديد من التقسيمات كل منها يتبع منطلقات معينة في التقسيم لأنواع التدريب وذلك على النحو التالي:

- يقسم اليونسكو التدريب الإعلامي والصحفي وفقًا للنطاق الجغرافي الذي يتم في إطاره التدريب وذلك في محاولة للإجابة عن سؤال: أين يجب أن يتم التدريب الصحفي بشكل أساسي ؟

---

(1) وفاء عبد الخالق ثروت، التدريب الإذاعي والتلفزيوني لطلاب أقسام الإعلام – دراسة حالة تقويمية لقسم الإعلام – جامعة المنيا، المجلة المصرية لبحوث الرأي العالم، دورية فصلية محكمة، المجلد السادس، العدد الثاني، يونيو –ديسمبر ٢٠٠٥، ص ٢٣٧.

(2) عدلي سيد رضا – عاطف عدلي العبد، التخطيط الإعلامي، جامعة القاهرة، مركز التعليم المفتوح، ٢٠٠١، ص ٢١١-٢١٣.

- ومن ثم تم تقسيم التدريب الصحفي والإعلامي إلى **الأنواع التالية:**

أ. التدريب على المستوى الوطني National Training

وهو التدريب الذي يحصل عليه الصحفيون حال توفير مركز تدريبي واحد على الأقل على المستوى الوطني.

ب. التدريب الإقليمي Regional Training

وهو التدريب الذي يتاح من خلال مؤسسة تدريبية على مستوى إقليم جغرافي معين، وتكون وظيفة هذه المؤسسة التدريبية تقديم نمط من التدريب أكثر تقدمًا، يكون من الصعب على المتدربين في دولة ما من دول الإقليم أن يصلوا إليه.

ج. التدريب خارج الإقليم Extra Regional Training

وهو التدريب الذي يتم من خلال الاتجاهات والمعاهد في الدول المتقدمة ويتسم هذا التدريب عادة بطابع شديد التخصص وينصب بصفة أساسية على المجالات غير المتاحة في موطن الصحفي الأصلي[١].

كذلك يقسم اليونسكو التدريب في مجال الإعلام إلى عدة أشكال وفقا للمؤسسات التي يتم في إطارها هذا التدريب، **وعلى ذلك يقسم التدريب إلى:**

أ. التدريب أثناء العمل On the job training / in service training

يتم التدريب أثناء العمل في الغالب عندما تقوم المؤسسة الصحفية أو الإعلامية بوضع جدول لبرنامج تدريبي، حيث يصبح بإمكان المتدرب الإفادة القصوى من التدريب لمعايشته لواقع العمل الصحفي أو الإعلامي.

---

(1) UNESCO, Tranining for mass communication:Reports and Papers on mass communication, No.(73), 1972,P.15

الاستعانة بأحد المتخصصين:

the imported specialist

بعض المؤسسات الإعلامية تتجه للاستعانة بالمتخصصين في مجال التدريب ليقوم بتدريب الأفراد العاملين لديها.

ب. التدريب بالخارج training abroad

وهو التدريب الذي يتم من خلال استغلال الفرص التدريبية التي تتاح للصحفيين التدريب في الدول المتقدمة، وهو ما يمكنهم من الاطلاع على أحدث المعدات وأحدث طرق ووسائل الإنتاج الإعلامي.

التدريب الجامعي the university training

وهو التدريب الذي يمنح للطالب داخل الجامعة.

التدريب المهني داخل معهد professional training institute

معهد التدريب المهني هو معهد تكون لديه القدرة على توفير كم كبير من التدريب على الجوانب التقنية والمهنية الخاصة بالعمل الإعلامي والذي قد لا يتوافر بالجامعة[١].

ولكن بالمقابل لا تركز برامج التدريب المهني بالمعهد على المعارف النظرية والثقافية العامة.

وتقسم ناهد أبو العيون التدريب الصحفي الذي يتم أثناء العمل إلى **عدة أنواع تتمثل في:**

(1)Ibid., P.P 15-18

أ. **نظام التلمذة التدريبية:**

وهو نظام يسمح للصحفي بالجمع بين الدراسة المنظمة المتخصصة في إحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات وبين ممارسة العمل الصحفي في صحيفة معينة وذلك لاكتساب الخبرات المهنية إلى جانب المعارف الأكاديمية.

ب. **حلقة البحث المهنية للعاملين في الاتصال.**

ج. **التعاون الإقليمي في التدريب:**

ويتم بتنظيم حلقات دراسية ودورات في مركز تدريبي يمول إقليميا أو دوليا.

ومن أمثلة ذلك المعهد القومي للصحفيين العرب.

د. **عقد لقاءات مع خبراء الصحافة والإعلام في دول متقدمة.**

ه. **الإفادة من المتخصصين من غير العاملين في المؤسسات كمستشارين أو كخبراء مساعدين.**

و. **إيفاد العاملين في مؤسسة** ما في زيارات استطلاعية لمؤسسة مشابهة في دول متقدمة أو لمؤسسة أكبر في الدولة نفسها للاطلاع على سير العمل أو للاطلاع على المستحدثات والتقنيات بها وأثرها على مستوى الأداء الصحفي وظروفه وغير ذلك من المتغيرات أو الاستزادة من التدريب في تلك المؤسسة.

ز. المراكز التدريبية التي تنشئها بعض المؤسسات الصحفية أو مجموعة الصحف أو تشارك في تمويلها لتدريب العاملين بالفعل أو الراغبين في الالتحاق بالعمل في تلك الصحف[1] .

---

(1) ناهد أحمد فؤاد أبو العيون، مرجع سابق، ص ٤٢٠-٤٢٢.

يضيف حسام محمد إلهامي[١]: من جانبه أحد الأشكال المستحدثة للتعليم والتدريب الصحفي وهو ما يطلق عليه " التعليم والتدريب عن بعد " **ويقصد بالتعليم عن بعد:**

إعداد الكوادر وتنمية الموارد البشرية عن طريق التعليم والتدريب من خلال شبكة الإنترنت أو عبر الأقمار الصناعية وهو أسلوب تم استحداثه لاستثمار التقنيات الحديثة وتكنولوجيا الاتصال في مجال التعليم والتدريب. ويفيد كثيرا في التغلب على الصعوبات والتحديثات التي تواجه نظم التعليم والتدريب التقليدية[٢].

وقد بدأ هذا النوع من التعليم والتدريب في بداية التسعينات باستخدام شرائط الفيديو وقنوات التليفزيون ثم الإنترنت التي أثرت في مضامين وأساليب التدريب من غيرها من الوسائل[٣].

وتفيد عملية التعليم والتدريب عن بعد (عن طريق شبكة الإنترنت) من عدد من التقنيات **تتمثل في:**

البريد الإلكتروني: لإرسال المعلومات والواجبات المنزلية والامتحانات والنتائج والبحوث التعليمية.

مجموعات الأخبار news groups ولوحات المعلومات bulletin boards لعرض الآراء والأسئلة والأجوبة.

---

(1) حسام محمد إلهامي، مرجع سابق، ص ١٤١.

(2) محمد عبد الفتاح عزب، التعليم عن بعد: المفهوم والاحتياجات.لغة العصر، العدد (١٣)،يناير ٢٠٠٢، ص ١١.

(3) المرجع نفسه، ص ١١.

الدروس التفاعلية التي يتلقاها الطالب بشكل مباشر.

مؤتمرات الفيديو: لإجراء تجارب عملية بالصورة الحية أو لعقد لقاءات مباشرة[١].

أهداف التدريب المهني للصحفيين:

يحدد اليونسكو ستة أهداف أساسية يحاول التدريب الإعلامي الوفاء بها عند إعداد المتدربين:

أ. التوجه Drientation:

ويساعد على فهم النظام الذي سوف يعمل المتدرب في إطاره والهدف الأساسي هنا يتضمن خلق الألفة بين المتدرب وبين المصطلحات والأدوات والمعدات الجديدة والأساليب المختلفة للعمل، كذلك خلق الألفة بينه وبين الأفراد الذين يتعامل معهم.

ب. اكتساب المهارات الأساسية Basic Skills:

المهارات الأساسية هي تلك المهارات التي تشكل الأساس الذي تبنى عليه بقية المهارات الأخرى.

وبالنسبة للإعلامي تشكل القدرة اللغوية غالبا المهارة الأساسية، وبالنسبة لمن يعملون في القطاعات الفنية تعد المهارة اليدوية هي المهارة الأساسية.

---

(1) عبد الحميد بسيوني، التعليم والدراسة على الإنترنت، (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠١م) ص ٥٢.

أما بالنسبة للرسامين والمصممين تعد المهارات الأساسية هي القدرات الفنية والبصرية.

ج. اكتساب المهارات التقنية Technical Skills:

هذا المستوى من الأهداف يشير إلى مهارات الكتابة والإنتاج. وهذه النوعية من التدريب تتطلب توفير معدات تقنية ذات طابع مهني. ويواجه هذا النوع من المهارات بشكل أساسي لخدمة عملية الإنتاج الإعلامي.

د. اكتساب مهارات التحدث Up Grading Spills:

هذا المستوى من التدريب يستهدف تحسين مهارات المتدرب في مجال محدد.

ه. اكتساب الخلفية الثقافية العامة (الحرة) Liberal Background

يطبق هذا النوع من التدريب على أي فرد في المؤسسة تتعدى مسئولياته مجرد العمل التقني. وهذا المستوى من التدريب ينصب على فهم المعلومات الاجتماعية وتقويمها، بهدف فهم للقضايا الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تتناولها وسائل الإعلام.

و. التطبيقات المتخصصة Specialized Application:

هذا المستوى من التدريب يسعى إلى تزويد المتدرب بمجموعة من المعلومات في تخصصات إعلامية محددة (مثل إدارة المؤسسات الإعلامية) أو على أنماط محددة من الجوانب الاجتماعية (الزراعة، وتنظيم الأسرة، والتعليم، والصحة)[١].

□□□ □□□

---

(1) UNESCO, OP.Cit., P.P. 13-14 .

الفصل الثاني
العوامل المؤثرة على
الأداء المهني للقائم بالاتصال

يناقش هذا الفصل من فصول الدراسة أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال، وذلك من خلال ثلاثة مباحث، **وهم كما يلي:**

- القائم بالاتصال في الصحافة ومفهوم الأداء المهني.
- نتناول فه العوامل المهنية المؤثرة على أداء القائم بالاتصال من داخل الصحيفة.
- العوامل غير المهنية المؤثرة على أداء القائم بالاتصال من خارج الصحيفة.

مقدمة:

ينتمي القائمون بالاتصال بحكم وظائفهم إلى مؤسسات اتصالية، كما أنهم بوصفهم بشرًا ينتمون إلى مجتمعٍ معين لهم خلفياتهم الأسرية ولهم طبيعتهم في التنشئة الاجتماعية ولهم مستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية ولهم أيضًا انتماءاتهم الطبقية والتزاماتهم الأيدلوجية وتوجهاتهم المهنية، هذا إلى جانب مستوياتهم الوظيفية ومراتبهم الوظيفية، وهي العوامل التي يمكن أن تلعب دور المتغيرات المستقلة في صياغة رسالة الاتصال من حيث الشكل الخارجي أو الأفكار الأساسية التي تشكل مضمون هذه الرسالة[١].

---

(1) محمد الجوهري وآخرون، الإعلام والمجتمع: دراسات في علم الاجتماع الإعلامي، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٨م)، ص ١٧١.

كما تؤثر على القائم بالاتصال عوامله الديموجرافية، خصوصًا إذا كانت هذه العوامل من سن ونوع ومستوى اقتصادي وحالة اجتماعية لها تأثير على وضعه الوظيفي(١).

بالإضافة إلى ما سبق من عوامل تؤثر في القائم بالاتصال يأتي النسق الاجتماعي وأخلاقيات العمل الإعلامي وإحساس القائم بالاتصال بمسئوليته الاجتماعية تجاه المجتمع الذي يعمل به(٢).

وهناك الكثير من الدراسات التي حاولت حصر العوامل التي تؤثر على أداء القائم بالاتصال فقد حددها باحثون بأنها تنقسم إلى أربعة عوامل رئيسية هي:

١. **معايير المجتمع وقيمه وتقاليده**
٢. **معايير ذاتية تشمل:**
   أ. عوامل التنشئة الاجتماعية
   ب. التعليم
   ج. الاتجاهات
   د. الميول
   ه. الانتماءات
   و. الجماعات المرجعية

---

(1) Kelly. J. Gender, “Pay & Staisfaction of Faculityin Journalism”, Journalism & Mass Communication Quarterly 61, No. 2, Summer 1989, P 446 – 452.

(2) إبراهيم العقباوي، أخلاقيات العمل الإعلامي، المؤتمر العلمي الأول للأكاديمية الدولية لعلوم الإعلام: الفضائيات العربية ومتغيرات العصر، (القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٥م)، ص، ص ٦٢١ – ٦٣١.

٣. معايير مهنية تشمل:

أ. سياسة الوسيلة الإعلامية

ب. مصادر الأخبار المتاحة

ج. علاقات العمل وضغوطه.

وهناك من قسم الضغوط والقوى التي يتعرض لها القائم بالاتصال في أثناء ممارسة عمله الإعلامي إلى القوى التالية:

١. قوى خارج إطار التنظيم المؤسسي، وتتمثل في:

أ. الانتماءات والجماعات المرجعية.

ب. التوقعات الخاصة بجمهور المتلقين.

ج. المحافظة على قيم المجتمع وتقاليده.

٤. قوى داخل إطار التنظيم المؤسسي تتمثل في:

أ. إحساس القائم بالاتصال بالذات.

ب. الضغوط المهنية وعلاقات العمل.

ج. العلاقات بمصادر الأنباء والمعلومات.

وتجدر الإشارة أن البحوث التي تناولت الضغوط التي يتعرض لها القائمون بالاتصال قد اعتمدت على الدراسات العلمية التي أجريت على العاملين في وسائل الاتصال، وتناولتهم كنظام يتأثر بأنظمة أخرى عديدة في إطار ظاهرة كلية.

وقد أظهرت نتائج هذه البحوث تعرض القائم بالاتصال لضغوطات مختلفة، تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على الصحفيين وعلى صياغة مضمون وسائل الإعلام وتشكيله. ومن هنا، حاول الباحثون في مجال الاتصال رصد بعض هذه الضغوط، لمعرفة تأثيرها على القائم بالاتصال

الذي يعد عاملاً حاسمًا في انتقاء الأخبار ومعالجتها، وعلى طبيعة المضمون الذي يطرحه، حيث يعد الإسهام في تحديد هذه القوى الفاعلة ضروريًا لفهم الظاهرة الإعلامية، ومكوناتها، وعناصرها وتفسيرها.

*** ***

القائم بالاتصال في الصحافة
ومفهوم الأداء المهني

لقد اهتم علماء الاجتماع ولفترة طويلة بالمسار الخطي للرسالة الإعلامية من " المرسل " إلى " المستقبل" عندما ذاع في عام ١٩٣٤ نموذج عالم الاجتماع الأمريكي هارولد لازويل Harold Lasswell الذي تبناه في سنة ١٩٤٨ في بناء نظرية للإعلام قائمة على خمسة تساؤلات:

من؟	WHO?
يقول ماذا؟	SAYS WHAT?
بأية وسيلة؟	IN WHICH CHANNEL?
لمن؟	TO WHOM?
ما هو التأثير؟	WITH WHAT EFFECT?

وحول هذه التساؤلات تشكل أحدث فروع علم الاجتماع الأمريكي المعاصر والذي يختص بسوسيولوجية وسائل الإعلام والاتصال الجماهيري خلال الفترة من ١٩٤٠-١٩٥٠.

القائم بالاتصال والإعلام:

لم يغفل الباحثون دراسة القائم بالاتصال who. فهناك دراسات عديدة حول الخصائص الاجتماعية للقائم بالاتصال" المرسل " شخصيته وثقافته...... إلخ. والواقع أن فئات القائمين بالاتصال في ميدان الاتصال الجماهيري تتعدد وتتنوع. وأصبح يقصد بالقائم بالاتصال اليوم " كل فرد أو

جماعة من الأفراد يشاركون في إنتاج رسائل إعلامية معـــدة للنشـــر العـــام بواسطة إحدى وسائل الاتصال، سواء كانت تلك المشاركة بالخلق والإبداع أم بالاختيار والرقابة". ونضيف إلى عملية الإنتاج هذه عمليات النشر والتوزيع أيضا.

ويتجه اهتمام البحوث الأمبيريقية في هذا المجال إلـــى درس مختلـــف المؤثرات التي يخضع لها سلوك القائم بالاتصال في أثنـــاء إنتـــاج الرســـائل الاتصالية وتوزيعها.

كذلك تتناول هذه البحوث صورة القائم بالاتصال عن نفسه كمؤد لدور مهني معين، ونذكر كذلك عوامل: الذكاء الفردي والسمات الشخصية الخاصة والقدرات المعرفية والتقويمية، يضاف إلى ذلك تأثير الزملاء الذين يعمل معهم القائم بالاتصال ضمن التحرير أو الإنتاج، ذلك أن القائم بالاتصال يجد نفسه بوصفه عضوًا في جماعات اجتماعية خاضعا لإلزام سلوكي مستمر، تنظمه مجموعة المعايير والجزاءات المعمول بها في الجماعة. ثم نجد فريق التحرير أو الإنتاج يمثل هو نفسه جزءا من مؤسسة أكبر(تبعا لتعقد وسيلة الاتصال وضخامتها)، بحيث يؤثر أسلوب القيادة فيها، وتؤثر طبيعة أهدافها على سلوك القائم بالاتصال.

ومن العوامل فائقة الأهمية المتعلقة بالقائم بالاتصال طبيعة المضمون الذي تنقله الوسيلة الإعلامية التي يعمل فيها القائم بالاتصال، وطبيعة الجمهور المستهدف من وراء هذه العملية الاتصالية. كما يتعين على القائم بالاتصال أن يأخذ في اعتباره في أثناء ممارسته لعمله عوامل الضغط والرقابة خارج حدود مؤسسته الإعلامية التي تؤثر على مدى الحرية المتاحة له.

ونذكر من بين تلك المؤثرات الخارجية: الرأي العام، والأحزاب السياسية القائمة، آراء المؤسسة الدينية البارزة في المجتمع واتجاهاتها (كالأزهر والكنيسة القبطية)، والانتقادات التي توجهها وسائل الاتصال الجماهيري المنافسة، والاحتمالات المتاحة لتغيير المهنة أو علاقات العمل داخلها.ونذكر من بين تلك المؤثرات المكانة أو الهيبة التي يتمتع بها القائم بالاتصال داخل الجماعات الأولية التي ينتمي إليها: كجماعات الأصدقاء والأسرة. يضاف إلى كل تلك العوامل، العوامل المتصلة بممارسة العمل الإعلامي نفسه، كالتكنولوجيا المستخدمة في وسيلة الاتصال، ومدى توفر مدخلات من الرسائل الاتصالية يمكن الاختيار فيما بينها، وقيود الزمان والمكان التي تعد جزءًا من الإطار الخارجي لممارسة العمل الإعلامي(١).

تعريف القائم بالاتصال

إن للقائم بالاتصال الذي يقدم الإنتاج الإعلامي أهمية كبيرة ودورا فعالا ومباشرا في إنتاج الرسالة الإعلامية لا تقل بأي حال من الأحوال عن الرسالة أو الوسيلة في فهم التنبؤ بتأثير الاتصال. فتصور المتلقي للقائم بالاتصال أو المصدر يلعب دورا أساسيا في تحديد نتائج عملية الإقناع(٢).

ولذلك تتفاوت المفاهيم التي وضعتها المدارس الإعلامية للقائم بالاتصال، فقد اتجهت بعض الدراسات إلى تعريفه من منظور القدرة على

(1) فاطمة القليني وآخرون، الإعلام والمجتمع: دراسات في علم الاجتماع الإعلامي، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٨م)، ص١٦ – ١٧.

(2) جيهان رشتي :الأسس العلمية لنظريات الإعلام، (القاهرة : دار الفكر العربي، ١٩٨٥ م)، ص ٢٩٣.

التأثير في المتلقي، فعرِّف بأنه " يشمل من لديهم القدرة على التأثير بشكل أو بآخر في الأفكار والآراء[١]."

وفي تقرير اللجنة الدولية لدراسة مشكلات الاتصال تم اعتبار القائم بالاتصال الشريك الإيجابي المؤهل والمدرب في العملية الاتصالية والقادر حينما يشاء على التدخل ليس فقط في إنتاج المضمون الاتصالي، وإنما في تعديل مساراته بما يتفق مع مصالح الفئة الاجتماعية وطموحاتها، والجماعة البشرية التي ينتمي إليها[٢].

ويعرف الدكتور محمد عبد الحميد القائم بالاتصال على أنه الشخص الذي يبدأ عملية الاتصال بإرسال الفكرة أو الرأي أو المعلومات من خلال الرسالة التي يقوم بإعدادها، وقد يكون هذا الشخص هو مصدر الفكرة أو الرأي أو المعلومات وقد لا يكون مصدرها، وقد يكون المصدر فردًا آخر كما يظهر واضحًا في حركة عملية الاتصال من خلال المؤسسات الإعلامية التي يقوم أفرادها بالاتصال بالمصدر للحصول على المعلومات أو الأخبار حتى يقوم بصياغتها أو إعدادها للنشر أو الإذاعة وإرسالها مرة أخرى إلى جمهور المتلقين[٣]، وهو يرى أن هذا المفهوم ممتد كثيرًا إلى كل من يعمل في بناء الرسالة الإعلامية أو تشكيلها مهما اختلفت الأدوار والمواقع[٤].

---

(1) أشرف فهمي خوخة، المؤسسات الصحفية بين التنظيم والرقابة، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٨م)، ص ٤٨.

(2) اليونسكو، أصوات متعددة وعالم واحد، تقرير اللجنة الدولية لدراسة مشكلات الاتصال، (الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، ١٩٨١)، ص ١٢٧.

(3) محمد عبد الحميد، نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، (القاهرة: عالم الكتاب، ١٩٩٧م، ط ١)، ص ٢٥.

(4) المرجع نفسه، ص ٩١.

وهناك دراسات ركزت على تحليل مفهوم العام القائم بالاتصال إلى مكوناته المتخصصة والمتعددة. وفي هذا الصدد يعرف جيريمي تانستال J.Tunstal القائمين بالاتصال بأنهم العاملون غير الكتّابين داخل المؤسسات الإعلامية، فهم الذين يختارون وينفذون البرامج والرسائل الإعلامية الأخرى لنقلها إلى جمهور معين(١).

وفي محاولة لتحديد مفهوم القائم بالاتصال، لجأ باترسون Pattrson إلى وضع تعريف عام وشامل يتضمن كل من يسهم في صنع القرار داخل وسائل الإعلام بشكل مباشر أو غير مباشر، بينما اعتمدت دراسة Bean على مدخل يركز على المتغيرات التنظيمية والمؤسسية من منظور سيكولوجي، حيث ترى أن المهنة ليست مجرد مجموعة حزبية أو مهنية عامة أو متميزة، بل مستوى مؤسسي مركب من التفاعلات داخل المؤسسة الإعلامية التي تؤثر على أداء القائمين بالاتصال وأهدافهم، غير أن هذا المدخل يسفر عن مشكلات عندما يراد استخدامه في المقارنة بين القائمين بالاتصال في دول مختلفة وثقافات مختلفة(٢).

ويعرف القائم بالاتصال في الصحافة بأنه أحد الأطراف الأساسية في العملية الاتصالية، ويتسع مفهومه ليشمل أعضاء الجهاز التحريري الصحفي من محررين، ومندوبين، وكتاب، ومراسلين، ومصورين، ورسامين، وأيضًا مختصين بالإخراج، وحيث يتخذون الصحافة مهنة لهم يمارسونها على سبيل الاحتراف(٣).

---

(1) Joseph Straubhaar, Robet La Rose, Media Now: Communication Media in The Information Age. (London: Wadworth, 2001), P 53

(2) محمد سعد إبراهيم، مرجع سابق، ص ١٨٢.

(3) أسماء حسين حافظ، مرجع سابق، ص ١١٣.

في حين اتجهت دراسات أخرى إلى تعريفه من منظور الدور في عملية الاتصال، فعرفته بأنه " الشخص الذي يتولى إدارة العملية الاتصالية وتسييرها، وعلى ضوء ما يتمتع به من قدرات و كفاءات في الأداء يتحدد مصير العملية الاتصالية برمتها."

أو أن القائم بالاتصال هو" أي فرد أو فريق منظم يرتبط مباشرة بنقل المعلومات من فرد لآخر عبر الوسيلة الإعلامية، أو له علاقة بتسيير أو مراقبة نشر الرسائل إلى الجمهور عبر الوسائل الإعلامية." كذلك حددته دراسات أخرى بأنهم "الذين يؤدون دورا فعالا ومباشرا في إنتاج الرسائل الإعلامية

وبالرغم من أن القائم بالاتصال يعد من وجهة نظر كثير من الباحثين من أهم العناصر التي تتحكم في عملية الاتصال الجماهيري، خاصة في مجال الصحافة، مما يستلزم الاهتمام بهذا العنصر في شتى جوانب الممارسة الصحفية بصفة عامة، والإخبارية بصفة خاصة، فإن بداية اهتمام الدراسات الإعلامية بهذا العنصر جاءت متأخرة، إذ تعود بداية اهتمام المدرسة الأمريكية بدراسة القائم بالاتصال إلى النصف الثاني من القرن العشرين، حيث لاحظ الدارسون في مجال الإعلام أن الاكتفاء بدراسة المضمون الصحفي لن يتيح إلا دراسات محدودة الأثر؛ لأنها تهمل منتج هذا المضمون، ولا توفر معرفة الأسباب والظروف التي على ضوئها تم اختيار هذا المضمون دون غيره[١]، من الخيارات المتاحة أمام الصحفيين.

---

(1) آمال كمال، التوجه المهني لدى القائم بالاتصال، المجلة الاجتماعية القومية، (القاهرة: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، العدد ٣٠٢، ١٩٩٣)، ص ٨١.

أما بالنسبة لدراسة القائم بالاتصال[1] في المدرسة الفرنسية التي تتبنى بصفة عامة لفظ الوسيط' فقد جاءت متأخرة بالمقارنة مع المدرسة الأمريكية، ومختلفة من حيث الطرح.

وترجع قلة الدراسات الفرنسية للقائم بالاتصال إلى عدة أسباب؛ لعل من أهمها، اختلاف النظام الإعلامي في فرنسا عنه في الولايات المتحدة الأمريكية من ناحية النشأة والتطور، فبينما نشأ النظام الأمريكي في ظل الإعلان والمؤسسات التجارية، ارتبط النظام الفرنسي منذ بداياته ولفترة طويلة بالدولة ومؤسساتها، وهو ما كان له أثره في اختلاف طبيعة المشكلات المطروحة للبحث والمناهج والأدوات المستخدمة، فالاتجاه السائد في المدرسة الفرنسية ظل لفترة طويلة يتناول الاتصال كشكل من أشكال ممارسة السلطة في المجتمع[٢].

بالإضافة إلى اختلاف نشأة دراسات الاتصال ذاتها، فقد ارتبطت في المدرسة الأمريكية بالاتجاه الإمبريقي منذ هوفلاند Hovland ولازرسفيلد Lazarsfeld بينما نشأ الاهتمام بالاتصال وعلومه في أوروبا في إطار علم الاجتماع، واتخذ طابعا نظريا واتسمت العلاقة بين المدرستين الإمبريقية من ناحية والأوروبية من ناحية أخرى بالقطيعة الإبستمولوجية، وتبادلت كل من المدرستين التهوين من شأن القيمة العلمية للدراسات التي تجريها الأخرى، ولعل عبارة عالم الاجتماع الفرنسي Robert Merton تعكس ذلك، فقد قال "نحن لا نؤكد أن ما نقوله هو الحقيقة لكنه على الأقل ذو معنى" وكان رد

---

(1) ألفت حسين أغا، القائمون بالاتصال وقضايا التنمية، دراسة ميدانية لعينة من القائمين بالاتصال في المجتمع المصري، (جامعة القاهرة – كلية الآداب – رسالة دكتوراه ١٩٩١)، ص ١٠

(2) عواطف عبد الرحمن وآخرون، مرجع سابق، ص ٨٤.

الإمبريقيين " نحن لا نؤكد أن ما نقوله ذو معنى، ولكن على الأقل موجود في الواقع[١].

تهتم المدرسة الفرنسية شأنها في ذلك شأن المدرسة الأمريكية برصد خصائص القائم بالاتصال، ولكنها تضيف نشأة الحقل الصحفي وتطوره في علاقته مع المجتمع وفي بنيته الداخلية اعتمادا على أن الاكتفاء بدراسة خصائص القائم بالاتصال هو أقرب إلى رصد حالات فردية، وكأنَّ كلاًّ منها يعمل بشكل منفصل ويتمتع بالحرية التامة في التعبير عن رؤيته وإدراكه، بينما الصحفي– وهو أيضا جزء من كل - يتنازل في مقابل انتمائه إلى هذا" الكل "عن بعض اتجاهاته الخاصة، كما أن سمات الحقل العامة تحدث تغييرات في تكوين الصحفي على مدى عمله بحيث يحدث في النهاية التقاء بين الخصائص الفردية للقائم بالاتصال وخصائص الحقل[٢].

وبالرغم من أن القائم بالاتصال يعد من وجهة نظر الكثير من الباحثين من أهم العناصر التي تتحكم في عملية الاتصال الجماهيري، خاصة في مجال الصحافة، مما يستلزم الاهتمام بهذا العنصر في شتى جوانب الممارسة الصحفية بصفةٍ عامة، والإخبارية بصفةٍ خاصة، إلا أن بداية اهتمام الدراسات الإعلامية بهذا العنصر جاءت متأخرة، إذ يعود بداية اهتمام المدرسة الأمريكية بدراسة القائم بالاتصال إلى النصف الثاني من القرن العشرين حيث لاحظ الدارسون في مجال الإعلام أن الاكتفاء بدراسة المضمون الصحفي لن يتيح إلا دراسات محدودة الأثر؛ لأنها تهمل منتِج هذا المضمون ولا توفر

---

(1) عواطف عبد الرحمن وآخرون، مرجع سابق، ص ٨٤.

(2) المرجع نفسه، ص ٩٠.

معرفة الأسباب والظروف التي على ضوئها تم اختيار هذا المضمون دون غيره[1]، من الخيارات المتاحة أمام الصحفيين.

وللقائم بالاتصال مجموعة خصائص تميزه[2]:

١- أنه قد يكون فردا أو فريقا منظما أو مؤسسة، وبذلك لابد ألا نغفل العلاقات القائمة بينه وبين المؤسسة التي يمثلها، أو المحيط الاجتماعي الذي يتحرك داخله ويمارس فيه عمله.

٢- أن القائم بالاتصال يرتبط مباشرة بإنتاج الرسالة الإعلامية وصياغتها وصنعها.

٣- إن القائم بالاتصال يعد مسئولا مسئولية مباشرة، ومؤسسية عن إسهامه في صياغة الرسالة الإعلامية وإنتاجها حتى تصل إلى المتلقي.

وترجع جذور دراسة المؤسسات الإعلامية ودراسات القائم بالاتصال إلى الملاحظات الأولية للصحفيين الباحثين Weber 1918 ، Park 1923، ثم ظهرت أول **دراسة على القائم بالاتصال للباحث ليو روستن Leo** C.Rosten عن مراسلي واشنطن عام(١٩٣٧)، وبعدها بأربع سنوات قام روستن Rosten 1941 بدراسة العاملين في صناعة السينما في هوليود، وقد ركزت دراسة روستن على الشخصية والخلفيات الاجتماعية للقائم بالاتصال[3].

---

(1) آمال كمال، مرجع سابق، ص ٨١.

(2) أشرف فهمي خوجة، مرجع سابق، ص ٥٠.

(3) Kevin Williams, Understanding Media Theory, (Great Britain: Wadsworth, 2003), P 96.

وفي العام نفسه ١٩٤١م نشرت مجلة الصحافة ربع السنوية التي تصدر في ولاية " أيوا " الأمريكية دراسة عن العاملين في جريدة " ملواكي " بعنوان التركيب الاجتماعي والتدريب لرجال الأخبار في جريدة ملواكي(١).

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الصحفيين ذوي التوجه المهني يختلفون عن غيرهم، وقد استعانت الدراسات التالية بهذا المقياس بعد خفض بنوده من ٢٤بندا إلى ٢١ بندا منها ١١بندا متعلقا بالمهنة، وعشرة بنود غير متعلقة بالمهنة، حيث تشير هذه البنود إلى المميزات المرغوبة في المهنة، وعلى المبحوث أن يحدد على المقياس درجة أهمية كل بند من هذه البنود، ومدى توافرها في الوظيفة التي يشغلها وتشمل الآتي:

أولا: البنود المهنية:

١. الفرصة لتعلم مهارات ومعارف جديدة.
٢. التأثير في اتخاذ القرار.
٣. احترام إدارة العاملين وكفاءتهم.
٤. التحرر من الإشراف المباشر على العمل.
٥. التأثير في الرأي العام.
٦. الإفادة من القدرات والتدريب.
٧. قيمة الوظيفة وأهميتها بالنسبة للمجتمع.
٨. تنمية الكفاءة المهنية.
٩. الفرصة للابتكار والإبداع.
١٠. الوظيفة في مؤسسة لها احترامها.

---

(1) يوسف مرزوق، الخدمة الإخبارية في الإذاعة الصوتية: دراسة حول حراس البوابة، (القاهرة: الفنية الحديثة، ١٩٨٦)، ص ٨٧.

١١.مدى تقدير الوقت والجهد المبذول.

ثانيا: البنود غير المهنية

١. تميز الوظيفة بالتنوع والإثارة.

٢. الدخل يوفر مستوى معيشيا مريحا.

٣. العمل مع زملاء يساندون الفرد.

٤. الوظيفة لها وضعها في المؤسسة.

٥. الفرصة للاتصال بالشخصيات المهمة.

٦. مكانة الوظيفة في المجتمع.

٧. الفرصة للاستقرار الوظيفي.

٨. الوظيفة تحقق الشهرة.

٩. الوظيفة تتيح إمكانية العمل مع أفراد متجانسين ويسهل العمل معهم.

١٠.الوظيفة لا تشكل عائقا أمام الحياة العائلية.

وكان من الممكن أن تفتح هذه الدراسة الباب لإجراء دراسات مماثلة عن المؤسسات الإعلامية الأخرى، ولكن مضت فترة طويلة دون أن تظهر أبحاث تتناول دراسة القائمين بالاتصال ومؤسساتهم، وتوقفت دراسات القائم بالاتصال حتى عام ١٩٥٠م عندما نشر الباحث الأمريكي ديفيدماننج وايت دراسته "حارس البوابة وانتقاء الأخبار" التي أعطت دفعة قوية للبحث في هذا المجال المهم(١).

---

(1) G.H Stempel, "Gat Keeping The Mix of Topics and The Selection" Journalism Quarterly 62, Winter, 1985, P.P 791 – 796.

وبدأت بعد ذلك الكثير من الدراسات التي أجريت على تنظيم وسائل الإعلام أو الوظائف التي تشغلها للكشف عن الخلفية الاجتماعية أو نظرتها للمجتمع، بالإضافة إلى اختيار الفرد الخاص بتأثير خصائص المسئولين عن الإنتاج في وسائل الإعلام على المحتوى الصادر عنها، ووضعه في الاعتبار من خلال الاعتقاد بأسطورة وسائل الإعلام(١).

من خلال تفاوت وتعدد وجهات النظر حول دور القائم بالاتصال المختلف انعكس الجدل حول الخلاف في التعريفات المتناقضة لوظائف الإعلام في المجتمع، وتقديرات الباحثين حول حاجة الجمهور وحقه في المعلومات، والرؤى المختلفة لطبيعة الأخبار نفسها حول الدور الصحيح للصحفي في جمع الأخبار(٢).

ونتيجة للتطورات المتسارعة في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، برزت إشكاليات جديدة تتعلق بتحديد مفهوم القائم بالاتصال Communicator وموقعه في العملية الاتصالية، ومهاراته وقيمه ووظائفه وأدواره، كما برزت إشكاليات تتعلق باستخدام مداخل نظرية ومنهجية قديمة في استكشاف وتحليل ظواهر اتصالية جديدة، تتحدى الأحكام والمحددات والاقتراحات التي تحتل جزءًا لا يتجزأ من تلك النظريات والمناهج(٣)، فإذا كانت دراسات القائم بالاتصال في وسائل الإعلام التقليدية Traditional Media تمحورت حول مفاهيم المصدر Source وحارس البوابة Gate

---

(1) محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص ١٥٤، ١٥٥.

(2) فوزية عكاك، مرجع سابق، ص ١٨٩.

(3) منال العارف أحمد، العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال في الإذاعة المصرية وانعكاسها على أدائه المهني، دراسة ميدانية، (جامعة المنيا – كلية الآداب – رسالة ماجستير، ٢٠٠٨م)، ص ٧٦.

Keeper والوسيط Mediator فإن بحوث القائم بالاتصال في وسائل الإعلام الجديدة New Media التي ظهرت في منتصف السبعينيات، تطرح مفاهيم جديدة تستهدف إعادة فحص وتحديد دور القائم بالاتصال، تحت تأثير فيض المعلومات المتدفقة عبر شبكة الإنترنت، وفي إطار ظهور أنظمة ووسائل اتصالية جديدة من بين هذه البحوث الجديدة للقائم بالاتصال في شبكة الإنترنت The Web Communicator، وحارث البوابة الإلكتروني Online Gate Keeper[١].

أولاً: الدور المحايد والمشارك للقائم بالاتصال:

لقد كثر الجدل حول التعريف الأمثل للممارسة الصحفية المسئولة؛ إذ إنَّ بؤرة الاهتمام في هذا المجال تحولت من حقبة إلى أخرى تبعًا للتغيرات السياسية والاجتماعية؛ لأنه يمكن تحديد جوهر الخلاف في التعريفات المتنافسة لوظائف الإعلام في المجتمع، والتقديرات المتسارعة حول حاجة الجمهور وحقه في المعلومات، والرؤى المتلفة لطبيعة الأخبار نفسها، ولقد انعكس الجدل في هذه الأمور والنقاش حول الدور الصحيح للصحفي في جمع الأخبار ويدور الجدل الآن بين مؤيدي الصحافة الموضوعية المحايدة وبين مؤيدي الصحافة المشاركة[٢].

وتبعًا للمنظور المحايد، تصدر الأخبار بصورة طبيعية عن الأحداث والوقائع التي تحدث في العالم. ويكفي أن يكون القائم بالاتصال شاهدًا على العملية الاجتماعية وينقل بإخلاص وصدق الصورة الصحيحة عنها للجمهور

---

(1) محمد سعد إبراهيم، مرجع سابق، ص ١٨١.

(2) محمد الجوهري وآخرون، علم الاجتماع ودراسة الإعلام والاتصال، (الإسكندرية: دار المعارف الجامعية، ١٩٩٢م)، ص ١٤٢.

ويمكن تحقيق الصحافة المحايدة من خلال الموضوعية، والدقة في نقل الوقائع والتحقق من المعلومات، وهنا تصبح علاقة القائم بالاتصال بالمعلومات علاقة محايدة مجردة[١]. كما أن علاقته بمصادر الأخبار تكون صريحة وأمينة[٢].

ويعد كوهن Cohen من الأوائل الذين فرقوا بين الدورين، المحايد والمشارك[٣].

ويتخذ الإعلام من خلال المنظور المشارك دورًا أكثر تحديًا في مراقبة البيئة والربط بين أجزائها، وعلى القائم بالاتصال أن يلعب دورًا نشطا وخلاقًا إلى حدٍ ما في انتقاء ما هو جدير بالنشر، وتبعًا لهذا المنظور لن يكون من المتوقع أن تظهر المعلومات الجديرة بالنشر بصورةٍ طبيعية وتفرض نفسها، وذلك لأنه من المفترض أن القائم بالاتصال سيفرض وجهة نظره في اختيار أكثر الأخبار أهمية، وهي الأخبار التي تستحق إلقاء الضوء عليها، فهو مسئول مسئولية شخصية عن الأخبار التي سينشرها، وعلاقته بمصادر الأخبار محددة بصورة واضحة، فهم يقدمون له الأخبار، ولكن عليه أن ينتقي بدقة من بينها ما يساعده في الوصول للحقيقة[٤]، كما عليه أن يقدم الخلفية اللازمة والتفسير الملائم الذي يعطي الأحداث معنى[٥].

كما يعد موريس جانوفيتش Morris Janowitz أستاذ علم الاجتماع في جامعة شيكاغو، من أطلق على المنظور المحايد والمنظور المشارك

---

(1) فوزية عكاك، مرجع سابق، ص١٩١
(2) محمد الجوهري وآخرون، مرجع سابق، ص ١٤٢.
(3) نقلاً عن: السيد بخيت محمد، مرجع سابق، ص ٥٣.
(4) فوزية عكاك، مرجع سابق، ص١٩١
(5) محمد الجوهري وآخرون، مرجع سابق، ص ١٤٣.

للصحافة مسمى نموذج حارس البوابة ونموذج المحامي أو المدافع[١]، كما حدد سيجال هذه الأدوار في دور المراقب المحايد، والمشارك، والمواطن الطيب أو الخير، والمعارض، فضلاً عن دراسة ريغان Regan التي حددت ثلاثة أدوار للصحفيين: التقليدي، والمنخرط، والنقدي[٢].

ثانيًا: مفهوم القائم بالاتصال في إطار نموذج حارس البوابة:

تعد نظرية حارس البوابة أحد المداخل النظرية التي يمكن الإفادة منها باعتبار أن القائم بالاتصال داخل أي مؤسسة إعلامية يدين بالولاء للسياسات التي يرسمها أصحاب المؤسسة أو القائمون عليها ومن ثم يجد نفسه أمام عدد من التعليمات والتوجيهات التي تؤثر على اختياراته في بناء الرسالة الإعلامية وتقييمها[٣].

وقد تعاملت الدراسات الأولية الخاصة بحراس البوابة مع القائم بالاتصال على أساس أنه النموذج الذي يهتم باختيار عناوين الأخبار في وسائل الاتصال الجماهيري، إلا أن الدراسات اللاحقة أكدت أن حراس البوابة تهتم بما هو أكثر من الاختيار فقط وهذا ما أكده Olienk& Tichenor& Donehue إلى تعريف حراسة البوابة بوصفها عملية واسعة التأثير في المعلومات التي تحتوي جميع أنواع شفرات الرسائل؛ ولا تقتصر على

---

(1) Morris Janowitz, Professional Models in Journalism: The Gate Keeper and The Advocate, Journalism Quarterly,Vol. 52,N. 1,1975, P 618 – 626.

(2) السيد بخيت محمد، مرجع سابق، ص ٥١ – ٥٦.

(3) أميمة عمران، معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي، دراسة ميدانية عن المراسلين المحليين بالصعيد المصري، المجالة المصرية لبحوث الإعلام، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام – العدد ٣ – ٢٠٠٣م)، ص ١١٩ – ٢٠٠.

الاختيار، وإنما تتضمن الاحتفاظ بهذه الأخبار ونقلها وتشكيلها وتوقيت إيصالها إلى المستقبِل[١].

وقد نظر البعض إلى حراس البوابة بوصفهم الأشخاص الذين يشغلون مواقع تحريرية عالية المستوى في الإعلام الجماهيري، ويمارسون درجة عالية من التحكم في مكونات أو مضمون الإعلام[٢].

ففي نموذج حارس البوابة، على الصحفي أن يستخدم قواعد المنهج العلمي، لزيادة موضوعيته، ورفع فاعلية أدائه، فهو في موقفه من الأحداث والتفاعلات المحيطة، يشبه موقف الباحث العلمي من الظواهر أو الوقائع، التي يتولى دراستها بموضوعية، أي يدرسها باعتبارها أشياء، ويقوم بالفصل الواضح بين الخبر والرأي، فالحقيقة شيء والتعليق عليها بالرأي شيء آخر[٣].

وقد أكد ولبرشرام على أهمية حراسة البوابة ليس فقط لأنه من المستحيل لكل المعلومات والرسائل أن تنتقل، بل لأنه أيضًا من المستحيل نقل هذه الرسائل دون تشكيلها وفق الطراز أو الأساليب المعتادة المتداولة والمعتمدة[٤].

وقد تتغير عملية حراسة البوابة وفقًا للظروف الاجتماعية والسياسية المحيطة، وهذا ما ذكره Gandy حيث قال إن عملية حراسة البوابة تعتبر

---

(1) محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص ١٧٧.

(2) نجوى الفوال وآخرون، مرجع سابق، ص ٥.

(3) Morris Janowitz, Op, Cit. P 618.

(4) Schramm Wilbur: The Nature of Communication Between Humans, The Process and The Effects of Mass Communication, (Urbana: Chicago University of Illinois Press, 1977), P. 9 – 44.

روتين عمل لمؤسسات الاتصال، وأكد على أن المشوار الذي تقطعه المعلومات من نقطة البداية إلى النهاية ليس بسيطًا كما يبدو، وذلك لأن القوى التي أمام البوابة وخلفها غالبًا ما تميل إلى تغيير بؤرتها أو مركز اهتمامها وفقًا لتغير الظروف الاجتماعية والسياسية المحيطة، أي أنها ليست ثابتة[١].

ويؤدي حارس البوابة وظيفته في هذه الحالة تحت شعار المصلحة العامة، وحماية القيم والآداب وتلبية حاجات السواد الأعظم من الناس، إلا أن مفهوم المصلحة العامة كثيرًا ما يتغير ويعاد النظر فيه وفقًا لمتطلبات كل مرحلة، ووفقًا للتغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية الجارية[٢].

كما أن هناك فروقًا مهمة بين القائم بالاتصال وحارس البوابة[٣].

١- من حيث درجة المباشرة في صناعة الرسالة الإعلامية وإنتاجها، يسهم القائم بالاتصال فيها بشكل مباشر وإبداعي إلى حد ما، على حين يبدو دور حارس البوابة غير مباشر من خلال قراره بتمرير الرسالة، تعديلها أو حتى حذفها.

٢- ومن حيث المسئولية عن الدور، نجد أن مسئولية القائم بالاتصال هي لإسهامه المباشر في صياغة الرسالة وإنتاجها، في حين تكون مسئولية حارس البوابة عن قراره حذف مادة معينة أو تمريرها حتى تصل إلى المتلقي، وقد يمارس القائم بالاتصال دور حارس

(1) Oscar, H Gandy, Sr, Information Subsidies and Puplic Policy: Bayond and Agenda Setting, (New Jersey: Ablex Publishing, 1982), P 2 – 7.

(2) منال العارف أحمد، مرجع سابق، ص ٧٨.

(3) أشرف فهمي خوجة، مرجع سابق، ص ٤٩.

البوابة، غير أن المحك الرئيسي في توصيفه يظل في مدى الإسهام المباشر في صنع الرسالة الاتصالية مسئوليته المباشرة عنها.

ثالثًا: مفهوم القائم بالاتصال في نموذج المحامي أو الشفيع:

يعد المنظور القائم بالاتصال المشارك انعكاسًا للتطور الذي قطعه علم الاجتماع حيث يقوم القائم بالاتصال في إطار هذا النموذج على أساس استبدال المنهج العلمي بمفهوم القائم بالاتصال الناقد والمفسر، كما يقوم على نقد شديد للموضوعية أو التشكيك في القدرة على الموضوعية، وعلى أن واجب القائم بالاتصال يتمثل في أن يكون معبرًا عن وجهات نظر ومصالح جماعات متنافسة خاصة تلك الجماعات المعزولة أو المهضومة الحقوق[١].

واستنتجت توكمان Gaye Tuchman من واقع دراستها الميدانية على القائمين بالاتصال، أن الموضوعية هي إحدى الطقوس الإستراتيجية التي يستخدمها العاملون في مجال الاتصال للدفاع عن أنفسهم ولصد الهجوم العنيف الذي يتعرّضون إليه، وأن القائمين بالاتصال يرون أن هناك سلسلة من المصالح المتضاربة، التي لكل منها إسهام في تعريف معنى الحقيقة، لذا فعلى القائم بالاتصال الناجح التأكد من أن هذه الرؤى المختلفة قد أخذت فرصتها في الوسائل الاتصالية، إذ إن تسوية الصراع يتوقف على التمثيل الفعّال لمختلف البدائل في تعريف الحقيقة، ولذلك فإن على القائم بالاتصال أن يشارك في عملية الدفاع هذه، وأن يكون لسان حال من لا صوت لهم، ويجب عليه أن يشير إلى عواقب عدم توازن القوى، وهو ما يعني أن له دورًا في العملية السياسية الاجتماعية من خلال توفير المعرفة والمعلومة اللازمة[٢].

---

(1) ألفت حسن أغا، مرجع سابق، ص ٢٤٥ – ٢٤٦.

(2) نهلة عساف عيسى، العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في فيلم تسجيلي، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة ماجستير – ١٩٩٦)، ص ١١.

إن أنصار نموذج حراسة البوابة أو ما يسمى بالتيار الموضوعي لديهم مفاهيم مختلفة عن أنصار نموذج المحامي أو الشفيع، فبينما يتم التركيز في الاتجاه الأول على قدرة المتلقي على الحكم على مصلحته الذاتية، إذ إن مهمة القائم بالاتصال تكمن في تفعيل المعلومات والتعليق عليها ليتسنى له وضعها في إطار ثقافي مناسب وأيضًا مساعدته على فهم علاقته بالعملية الاجتماعية السياسية، وعلى النقيض من ذلك، فإن الاتجاه الثاني يلقي الضوء على العقبات التي تواجه التغير الاجتماعي السياسي في المجتمع والصعوبات التي تواجه بعض قطاعات المجتمع في تحقيق المصالح المشروعة[١].

عمومًا وفقًا لنموذج المحامي أو الشفيع فإن القائم بالاتصال يلعب دورًا مهمًا في اختيار وسائله، وتقديم الخلفية المناسبة والتفسير الملائم ذوي المعنى للأحداث[٢]، إلا أن لعب هذا الدور يتطلب حرفية مهنية عالية للحفاظ على استقلاليته ولمعرفة حدوده وإمكاناته كقائم بالاتصال، خاصةً أنه من الطبيعي كما يرى الباحثون أن تكون هناك موانع قوية لممارسة هذا النموذج المهني. إن القائمين بالاتصال ليس لديهم الوقت والموارد الكافية للقيام بتحرياتهم على الوجه الأكمل في إطار هذا النموذج، إلا أن هذا لا يمنع البعض من التفوق واكتساب خبرات واسعة[٣].

---

(1) Morris Janowitz, Op, Cit. P 620.

(2) Cohen,B, The Press amd The Foreign Policym, (Princeton: University Press, 1992), P 23- 26.

(3) نهلة عساف عيسى، مرجع سابق، ص ١٤

ويؤكد الباحثون أن القائم بالاتصال المحترف يجب أن يحسب عامل المجازفة في فرض قناعاته الشخصية في رسائله[١].

وقد أوضحت بعض الدراسات أن حالات الخروج على سياسة المؤسسة والقيام بفرض قناعات القائم بالاتصال الشخصية في رسائله للجمهور غالبًا ما تبدو إما عن قائمين بالاتصال وهم نجوم لهم وزنهم الاجتماعي واحترامهم الخاص، وإما عن قائمين بالاتصال أتوا بجديد مما يجعل فرصتهم لفرض آرائهم التي تتعارض مع سياسة المؤسسة أكبر من غيرهم، وهذه الحالات غالبًا ما تكون قليلة بالقياس إلى المجموع العام للقائمين بالاتصال في مؤسسة اتصالية[٢].

رابعًا: مفهوم القائم بالاتصال كمصدر للرسالة الاتصالية:

استخدم مصطلح المصدر كمرادف لمفهوم القائم بالاتصال، على اعتبار أن لكل اتصال إنساني مصدرًا، قد يكون شخصًا أو مجموعة من الأشخاص لهم غرض محدد من الاتصال، يقومون بترجمته[٣].

ويرجع بعض الباحثين دوافع اعتبار القائم بالاتصال مصدرًا للرسالة الاتصالية ليس بسبب مسئوليته عن استقبالها وجمعها، ولكن بسبب مسئوليته عن اختيارها، وهو الأمر الذي أكدته دراسات كرت لوين عام ١٩٤٧م أنه

(1) Weaver, D. Wihoit, C, The American Journalist, (Bloomington: University Indiana Press, 1986), P 112 – 114.

(2) Gieber , W, News is What News Papermen Make It: People Society and Mass Communication, (Glencoe, Illinois: The Free Press, 1964), P 178 – 182.

(3) Talaat, Shahinez, Communication Process and Effects, (Cairo: The Anglo Egyptian Bookshop, 1983), P 9

على طول المراحل التي تقطعها الرسالة الاتصالية حتى تصل إلى الجمهور هناك نقاط أو بوابات يتم فيها اتخاذ قرارات عما يدخل ويخرج، وأنه كلما طالت المراحل التي تقطعها هذه الرسالة حتى تظهر في وسيلة الاتصال تزداد المواقع التي يصبح فيها من سلطة الفرد أو أفراد تقدير ما إذا كانت الرسالة ستنتقل بنفس الشكل أو بعد إدخال تغييرات عليها، لهذا فإن نفوذ من يديرون هذه البوابات والقواعد التي تطبق عليها والشخصيات التي تملك بحكم عملها سلطة التقرير يصبح لها أهمية كبيرة في انتقال المعلومات(١).

وتم النظر إلى القائم بالاتصال في بعض البحوث على اعتبار أنه أحد أطراف العملية الاتصالية المكونة من: المصدر – الرسالة – الوسيلة – المتلقي – رجع الصدى، فهو مصدر عملية الاتصال والمؤثر فيها(٢).

هناك العديد من المؤسسات البحثية في مجال الاتصال رفضت اعتبار القائم بالاتصال مصدرًا لأن مفهوم المصدر أوسع كثيرًا من مفهوم القائم بالاتصال، ولأن هناك عوامل وجهات أخرى، إضافة إلى أن قناعة القائم بالاتصال تلعب دورًا في عملية اختيار رسالة الاتصال، منها أهمية الرسالة، وقيمتها، التي لها تأثير كبير على حركة مرور الرسالة خلال البوابة(٣).

---

(1) Lewin, K: Field Theory in Science, (N. Y. Harper, 1951), P 52 – 53

(2) حسين علي حسين الفلاحي، برامج الأطفال في تليفزيون الجمهورية العربية اليمنية: دراسة تطبيقية، (جامعة عين شمس، معهد الدراسات العليا للطفولة، قسم الإعلام وثقافة الطفل، ١٩٩١م)، ص ١٨٧.

(3) نهلة عساف عيسى، مرجع سابق، ص ١٧.

خامسًا: مفهوم القائم بالاتصال في نظرية الإبداع:

ذكرت بعض الدراسات العلمية للقائمين بالاتصال في مجال الإبداع الفني أن المهمة الأساسية للقائم بالاتصال المبدع هي التفسير، والتفسير هو رؤية فكرية تستند إلى ركائز ثلاث[١]:

١. النص أو الفكرة.
٢. الأحداث التي يموج بها المجتمع والقضايا التي يطرحها.
٣. موقف القائم بالاتصال من النص ومن الأحداث التي يموج بها الواقع.

يتعامل القائم بالاتصال المبدع مع النص والأحداث بفكرٍ خاص نابع من ذاته وثقافته، وكذلك من القيم المهنية التي يتعلمها ويكتسبها بممارسته للعمل وتزامله مع بقية أفراد المهنة ومن إحساسه بقضايا مجتمعه، وتنتج هذه العملية المعروفة بالتنشئة الاجتماعية للقائم بالاتصال والمكونة من خصائصه الشخصية وقيمه المهنية، ومعرفته بالجمهور وبالمجتمع، ومعرفته بالمؤسسة التي ينتمي إليها، وكذلك الخصائص التي تجعله ينفرد عن غيره[٢].

مفهوم الأداء الصحفي:

إن أعضاء المهنة الواحدة يشتركون في تبني المعايير الخاصة بالأداء المهني، أو التوجه role قد يكون لكل منهم معايير خاصة مختلفة، و هذه المعايير ترتبط بالدور الذي يميل الفرد إلى اعتناقه، ففي حين أن بعض القائمين بالاتصال ينظرون إلى دورهم على أنه حلقة الوصل بين الجمهور

---

(1) زيجمونت هنبر، جماليات فن الإخراج، ترجمة هناء عبد الفتاح، (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٩٣م)، ص ٥٧ – ١٠٢.

(2) فوزية عكاك، مرجع سابق، ص ١٩٦.

ونظام الحكم، يرى البعض الآخر أن دوره أكثر إيجابية، وأن عليه أن يعبر عن الآراء المختلفة للجمهور، وعن مطالبه واهتماماته و همومه و يعكس مشكلاته، و قد لا يكون هناك اختلاف أساسي بين الدور الشخصي للقائم بالاتصال و الدور الذي تعتنقه المؤسسة الإعلامية، حيث إنه يتجه في العادة للالتحاق بالمؤسسة التي تتفق مع الميول(١).

وانطلاقا من هذا يمكن وضع تعريف أو تحديد لمفهوم الأداء المهني للقائم بالاتصال، علما بأن تحديد مفهوم يعتبر أمرا بالغ الصعوبة نظرا لشمولية هذا المفهوم، وكذلك لوجود الكثير من العلاقات المهنية المتداخلة مع بعضها البعض و بإيجاز يمكن القول بأن الأداء المهني هو "تلك العمليات التي يقوم بها الأفراد داخل المهنة، والتي تضمن تحديد هيكل معرفي يحدد مجال الخبرة والروابط المهنية وزيادة الهوية الجماعية، وصياغة رموز تلاءم السلوك المهني، وتطور معنى الالتزام بقواعد المهنة داخل المؤسسات الإعلامية(٢).

فالأداء المهني للقائم بالاتصال يتأثر بكثير من العوامل التي قد تكون عقبات أمام القيام بالأداء المطلوب فمثلا التأهيل والتدريب والإشراف والرقابة، والحرية في اتخاذ القرارات والمشاركة في التخطيط، والعمل في أكثر من وظيفة وطرق الالتحاق بالوظيفة والضغوط و الصعوبات التي تعترض العمل، والعلاقة بين الزملاء والرؤساء، كل هذه القضايا تؤثر سلبا أو إيجابا في الأداء المهني للقائم بالاتصال.

---

(1) سعيد محمد السيد، مرجع سابق، ص ٥.

(2) أمين منصور وافي، الإعلام الفلسطيني والأداء المهني للإعلاميين الفلسطينيين في انتفاضة الأقصى، ٢٠٠٦م، ص ١٢٥.

ولقد أوضحت الكثير من الدراسات أن القائم بالاتصال يتعرض لضغوط من مصادر متعددة تؤثر في أدائه المهني، فقد يتأثر من خلال السلطة، والرؤساء، والجمهور، والإمكانات، وقيم المجتمع السائدة، وتقاليده، والمعلنون، ومصادر الأنباء، والظروف الداخلية والخارجية، وغيرها من القضايا.

يشير مفهوم المهنة إلى الوظائف التي تتطلب معرفة متخصصة إلى حد كبير، وكذلك التي تقتضي توافر مهارات معينة تكتسب جزئيا من خلال الدورات التدريبية التي تستند إلى أسس نظرية، وليس من خلال الممارسة فقط، ويشير المفهوم إلى الوظائف أو المهن ذات المكانة العليا التي تشتمل على خبراء مدربين تدريبا فنيا متخصصا، ويقوم بدور متخصص جدا في المجتمع. وتحتاج إلى المهن الفنية العليا إلى معارف وخبرات ومهارات متعدد يتطلبها المجتمع، ومن الجدير بالذكر أن أصحاب المهنة العليا يميلون إلى الإحساس بأن مهنتهم قادرة بذاتها على تكوين أخلاقياتها وصياغتها، وعلى ضبط جودة عملهم والتحكم فيه، وذلك على أساس من احتكارها لضرب معين من ضروب المعرفة والمهنة ومسئوليتها عن شرف المهنة واستمرارها[١].

ولهذا تميل جماعات المهن الفنية العليا إلى رفض رقابة الجمهور، ومع ذلك فهي تتأثر بالجمهور الذي تعمل في خدمته، كما أنها تستجيب لحاجات جماعات المصلحة الأخرى، ومتطلبات التنظيمات المهنية المختلفة.

ويعرف البعض التوجه المهني بأنه الصفات المعقدة التي تتميز بها بعض المهن كالاعتداد بالمهنة، والشعور بالمسئولية الفردية، والتطبيق العملي لدراسات فنية، والميل نحو التنظيم الذاتي، وروح الإيثار المتزايدة، وتتجه

---

(1) أشرف فهمي خوجة، مرجع سابق، ص ٥٠.

النزعة المهنية إلى رفع قيمة المهنة، والتوسع في شروط مزاولتها، والسعي من أجل تحقيق المزيد من المزايا المادية والأدبية[١].

وتتمثل المعايير الأساسية للتوجه المهني في الخبرة والاستقلال والالتزام والمسئولية، وكانت هذه المعايير هي الأساس الذي تم بناء عليه مقياس التوجه المهني لجاك ماكلويد JACK MACLEOD وسيدلي هولي المكون من ٢٤ عنصرا لقياس التوجه المهني للصحفيين وقد استعان بهذا المقياس عدد من الباحثين من أمثال دان لا تيمور (DAN LATTIMORE) وأوجزيم (OGUZ NAYMAN) ودونلدرايت.(DONALD WIRIGHT)

ومن خلال ما سبق يعد الأداء المهني للصحفيين هو الممارسة الصحفية، بمعنى إنتاج المادة الصحفية منذ أن تكون فكرة وجمع المعلومات والحقائق من مصادرها ومعالجتها في شكل فني معين وعرضها على صفحات الصحيفة بشكل جذاب ومشوق [٢].

*** ***

---

(1) المرجع نفسه، ص ٥١.

(2) المرجع نفسه، ص ٥٢.

العوامل المهنية المؤثرة
على أداء القائم بالاتصال
من داخل الصحيفة

أولا: تأثير القيم الشخصية على القائم بالاتصال:

يوجد فرض أساسي بوجود علاقة بين الخصائص والسمات الشخصية للقائم بالاتصال والمحتوى الذي يقوم بإعداده، حيث تلعب الخصائص والسمات الشخصية للقائم بالاتصال دورا في الممارسات الإعلامية للقائم بالاتصال مثل: النوع، والعمر، والدخل، والطبقة الاجتماعية، والتعليم، والانتماءات الفكرية والعقائدية، وكذلك الإحساس بالذات Selfesteem [1].

ويعتبر الانتماء من المحددات الشخصية؛ لأنه يؤثر في طريقة التفكير أو التفاعل مع العالم المحيط بالفرد، كما أن الفرد يتم وصفه أيضًا من خلال مفهوم الجماعات التي ينتمي إليها Reference Group، مثل: الجماعات المهنية أو النقابات العمالية والاجتماعية حيث يشترك مع أفرادها في الاتجاهات والميول وتتمثل قيمهم ومعاييرهم في اتخاذ القرارات أو القيام بسلوك معين، ويمتد هذا الأثر إلى اختيار الرموز الاتصالية وبناء المحتوى في إطار ارتباط هذا الاختيار مع ما يتمسك به من المعايير الثقافية[٢].

---

(1) حسن عماد مكاوي، ليلة حسين السيد، مرجع سابق، ص ١٧٩.

(2) هالة محمد إسماعيل، المتغيرات المؤثرة على تغطية القضايا في القنوات الفضائية العربية الإخبارية: دراسة مقارنة بين قناة الجزيرة القطرية وقناة النيل الإخبارية المصرية، جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة دكتوراه – ٢٠٠٧م)، ص ١٧٦.

وقد حدد برلو الشروط الواجب توافرها في القائم بالاتصال، وهي[١]:

١-توافر مهارات الاتصال، وهي خمس مهارات: مهارة الكتابة، ومهارة التحدث، ومهارة القراءة، ومهارة الإنصات، والقدرة على التفكير السليم لتحديد أهداف الاتصال.

٢-اتجاهات القائم بالاتصال نحو نفسه والموضوع، ونحو المتلقي، وكلما كانت هذه الاتجاهات إيجابية زادت فعالية القائم بالاتصال.

٣-مركز القائم بالاتصال في إطار النظام الاجتماعي والثقافي، وطبيعة الأدوار التي يؤديها، والوضع الذي يراه الناس فيه يؤثر على فعالية الاتصال.

ويعتمد مستوى إقناع المتلقي بالمحتوي الإعلامي بشكل أساسي على توافر ثلاث خصائص أساسية في القائم بالاتصال، وهي: المصداقية Credibility، والجاذبية Attractiver، والقوةPower، بالإضافة إلى خصائص أخرى كالسلطة والثقة بالنفس، والحيوية والانتماء الجماعي، وجميعها تشكل في النهاية إحساس القائم بالاتصال بالذات.

وقد حدد أليكس تان العوامل التي تجعل القائم بالاتصال مؤثرًا في إقناع الجمهور في ثلاثة عوامل:

- **المصداقية Credibility :**

وناقش درجة مصداقية القائم بالاتصال على أساس مستوى خبراته وزيادة الثقة فيه وخبرة القائم بالاتصال لا تكتسب من فراغ، ولكن من خلال التجربة، والتدريب، والذكاء، والمركز الاجتماعي، ويعتبر القائم بالاتصال خبيرًا من وجهة نظر الجمهور المتلقي، إذا ما استطاع معالجة الموضوع

---

(1) المرجع نفسه، ص ١٧٥.

بشكلٍ صحيح من خلال تقديمه للمعلومات الصادقة والصحيحة عن الموضوع.

أما ثقة الجمهور المتلقي في القائم بالاتصال فتتحقق من خلال التزام القائم بالاتصال بالحيادية والموضوعية التامة خاصةً إزاء تلك الموضوعات التي تختلف حولها وجهات النظر من مؤيد ومعارض[١].

- **الجاذبية Attractiveness :**

تؤثر جاذبية القائم بالاتصال في المتلقي بناءً على توافر الخصائص التالية: التشابه أو التماثل Similarity، والمودة Familiarty، وكذلك الحب Liking وذلك بناءً على الفرض القائل بأن المصدر أو القائم بالاتصال ذا الجاذبية سيكون أكثر تأثيرًا عن الشخص المحايد أو الذي ليس له الجاذبية في عملية الإقناع[٢].

- **القوة Power :**

كذلك تتوقف درجة قوة القائم بالاتصال على وجود ثلاث خصائص أساسية وهي: مدى سيطرته على الأمور Control، وأهميته Concern، وقدرته على التدقيق Scruting، وسيطرة القائم بالاتصال على الأمور تتمثل في مدى قدرته على إثابة المتلقي أو معاقبته[٣].

ويرجع هذا الاتجاه الذي يؤكد على أهمية القيم الشخصية للصحفيين كمعيار أساسي في اختيار ونشر الأخبار إلى دراسات حارس البوابة Gate

---

(1) وسام محمد أحمد نصر، مرجع سابق ص ١٧٧.

(2) محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص ١٥٩.

(3) وسام محمد أحمد نصر، مرجع سابق، ص ١٧٩.

keeper التي ترى أن من حق حارس البوابة، تقرير ما إذا كانت مادة معينة سوف تُقبل أو لا؟ وهل تُقبل بنفس الشكل أو بأشكال مختلفة[١]

وقد أظهرت الدراسات الأولى التي انطلقت في الخمسينيات من القرن الماضي تأييدا لما تلعبه القيم الشخصية للقائم بالاتصال من دور مهم في انتقائه للأخبار خاصة دراسة الباحث الأمريكي ديفيد مانينج وايت بعنوان "حارس البوابة وانتقاء الأخبار[٢] التي أعطت دفعة قوية للبحث في مجال القائم بالاتصال.

ويرجع الفضل إلى عالم النفس النمساوي الأصل الأمريكي الجنسية كرت لوينKurt Lewin في تطوير ما أصبح يعرف بنظرية "حارس البوابة " حيث توصل لوين إلى أن المادة الإخبارية تمر عبر عدة محطات أو نقاط أو " بوابات" يتخذ فيها القرار بشأن نقل الرسالة أو استبعادها، وكلما طالت المراحل التي تقطعها الأخبار حتى تظهر في وسيلة الإعلام، ازدادت المواقع التي يصبح فيها من سلطة الفرد أو عدة أفراد تقرير ما إذا كانت الرسالة ستنتقل بنفس الشكل أو بعد إدخال بعض التغييرات عليها، أي أن دراسة "حارس البوابة " هي دراسة لسلوك أولئك الذين يسيطرون، في نقاط مختلفة على مصير القصص الإخبارية[٣]، حيث يرى لوين أن فهم وظيفة

---

(1) السيد بخيت محمد، العمل الصحفي في مصر، دراسة سوسيولوجية للصحفيين المصريين، (القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، ١٩٩٨ م، ط١)، ص ٣٤.

(2) White,D,The Gate Keeper: Case Study in The Selection of News, Journalism Quarterly, Vol. 27,1950, P 383

(3) جيهان رشتى، الأسس العلمية لنظريات الإعلام، (القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٨٥)، ص ٢٩٥.

"البوابة" يعني فهم المؤثرات أو العوامل التي تتحكم في القرارات التي يصدرها "حارس البوابة[١].

يشير هذا المدخل إلى أن انتقال المادة الإخبارية يعتمد على حقيقة مغزاها أن هناك مناطق خاصة تعمل فيها قنوات الاتصال كبوابات، ويتم التحكم في نقاط هذه البوابات من خلال حراس بوابة يتمتعون بالقوة والسلطة في صنع القرار الذي يحدد ما يمر وما لا يمر[٢].

وأبسط أنواع " البوابات" أو "السلاسل" هي سلسلة الاتصال المواجهي بين فردين، ولكن هذه السلاسل في حالة الاتصال الجماهيري تكون طويلة جدًا، حيث تمر المعلومات بالعديد من الحلقات أو الأنظمة المتصلة كما هو الحال في الصحف والراديو والتليفزيون. وقدر المعلومات الذي يخرج من بعض تلك الحلقات قد يكون أكبر مما يدخل فيها، وهذا ما يطلق عليه "شانون " أجهزة التقوية[٣]، أي يستطيع القائم بالاتصال أن يصنع عددا كبيرا من الرسائل المتطابقة في نفس الوقت، ويوصلها إلى الجمهور[٤]، لكن هناك من

---

(1) كمال بديع الحاج، تأثير المواد التلفزيونية الأجنبية على إنتاج المواد الثقافية في التلفزيون المصري والسوري في ظل العولمة، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة دكتوراه، ٢٠٠٢)، ص ٤٥.

(2) أماني فهمي، أثر الممارسات الإعلامية للعاملين في أخبار التلفزيون على اتجاهاتهم نحو العمل، مجلة البحوث الإعلامية، (جامعة الأزهر – كلية اللغة العربية– العدد ٥ – ١٩٩٦م)، ص ٩٣ – ٩٤.

(3) حسن عماد مكاوي، نظريات الإعلام، (القاهرة: الدار العربية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩، ط١)، ص٧٧.

(4) السيد بخيت محمد، مفهوم حراسة البوابة في الدراسات الإعلامية بعد أكثر من نصف قرن: قراءة مقارنة بين البيئة الإعلامية التقليدية والإلكترونية، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، (جامعة المنيا – كلية الآداب – العدد ٤٣ – ٢٠٠٢ م)، ص ٤٣٤.

يرى أن الصحفيين أو القائمين بالاتصال ليسوا مجرد "حراس بوابة " ينظمون تدفق الأخبار، فهم غالبا ما يخلقون الأخبار، ويدعون السياسيين للقاءات صحفية، كما أنهم يحاولون أن يكشفوا العيب في الاقتصاد ويفضحوا الفساد[١].

لقد اختلفت النتائج المتوصل إليها حول مدى تأثير القيم الشخصية للقائم بالاتصال في انتقائه للأخبار التي تمر أو التي تحجب، أو ما يدفن منها أو ما يخرج، حيث جاءت دراسة ديفيد مانينج وايت مؤكدة على مدى تأثر عملية الانتقاء، بالقيم الشخصية والذاتية للصحفيين[٢] حيث أقر حارس البوابة، بأن اختياراته تتأثر بإطاراته المعرفية، المهنية والشخصية، وبدوافعه، مما جعله يخلص إلى أن خيارات حارس البوابة، ذاتية غالبا، ومعتمدة على تقييمه الشخصي للأخبار وخبراته واتجاهاته وتوقعاته.

لقد أثرت النتائج التي توصل إليها ديفيد وايت في الدراسات التي قام بها الباحثون فيما بعد، حيث تمحورت حول أن القائم بالاتصال هو الفاعل الأول في تحديد ما يمر وما لا يمر.

وقد أكد شيفي وفليجال Chafee et Flegel تصورات وايت من أن الاتجاهات والقيم الشخصية، لها تأثير قوي على طبيعة اختيار المادة الخبرية، ومن الواضح أن ذلك يتم بوعي من قبلهم، بل إن الصحفي المحترف يستطيع أن يدمج آراءه وتحيزاته، في إطار المادة الصحفية، وبشكل لا يظهر معه أنه متحيز لوجهة نظر معينة وقد وجد Judd اختلافا جوهريا، في

---

(1) جون مارتن، أنجوجرو فرشودري، نظم الإعلام المقارنة، ترجمة علي درويش، (القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع، ١٩٩١م) ص ٦٣.

(2) سعيد محمد السيد، الضغوط المهنية والإدارية على القائم بالاتصال، المجلة العلمية لكلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد ١، ١٩٨٩، ص ٦.

الاستعدادات المسبقة والشخصية، للصحفيين وفي تطابقهم مع توقعات الجمهور عنهم، وفي أدائهم لعملهم، وفقا لمفاهيم الموضوعية(١). فمن المؤكد أن شخصية المحررين وخلفيتهم الثقافية والاجتماعية، تؤثر بصورة أو بأخرى في عملية التحرير الصحفي، والتي قد تظهر بصورة واضحة في انتقاء المضمون وفي تفسير احتياجات واهتمامات الجمهور الذي يتوجهون إليه(٢).

تعرضت الدراسات التي أكدت على تأثير القيم الشخصية على القائمين بالاتصال في انتقائهم لمصفوفة معينة من الأخبار لانتقادات عديدة، حيث إن كل هذه الدراسات انطلقت من فكرة أن القائم بالاتصال مسلوب الإرادة في مسألة تحكم المعتقدات والقيم في قراراته واختياراته، فضلا عن أن القيم الشخصية للقائم بالاتصال لا تأتي من فراغ وإنما هي وليدة سياق اجتماعي وثقافي ومؤسسي معين، يؤثر على العاملين بكل صحيفة ويوجه عملية انتقاء ونشر الأخبار، هذه العملية تأتي في النهاية تعبيرا عن هذا السياق وإفرازا له(٣)، ومن ثم فإن دور القيم الشخصية نسبي، ويتباين من مجتمع إلى آخر، ومن وسيلة إلى أخرى، ومن صحفي إلى آخر.

وهناك اعتبارات أخرى ربما تكون أكثر تأثيرا على القائم بالاتصال في عملية اختياره وانتقائه للأخبار من تأثير القيم الشخصية، ويأتي في مقدمتها العوامل التنظيمية والروتينية للمؤسسات الإعلامية، والسياق الاجتماعي التي توجد فيه هذه المؤسسات، بالإضافة إلى أن اختيارات القائم بالاتصال قد تتأثر بصورة أكبر بما ترشحه وكالات الأنباء من مادة إخبارية، فضلا عن أن هذه

---

(1) السيد بخيت محمد، مرجع سابق، ص ٣٤ – ٣٥.

(2) عبد الفتاح إبراهيم محمود، دور الصحافة في تغيير القيم الاجتماعية، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة دكتوراه– ١٩٨٧ م)، ص ٣٦٣.

(3) السيد بخيت محمد، مرجع سابق، ص ٣٥.

الدراسات التي تركز على القيم الشخصية للقائم بالاتصال في تحقيق ما يسمى بالجدارة الإخبارية، قد أجريت على مؤسسات إعلامية أمريكية وغربية (إنجليزية بصفة خاصة)، مما يصعب عملية تعميم نتائج هذه الدراسات وتطبيقها على القائم بالاتصال في دول العالم الثالث لاختلاف السياق العام الذي تعمل في إطاره وسائل الإعلام كما يرى بركويتزBerkowitz أن اختيار القصة الخبرية ينتج عن نشاط جماعي أكثر من كونه قرارا فرديا[١] ولكن هذا لا يغني عن ضرورة القيام بدراسات حول تأثير القيم الشخصية في قرارات القائم بالاتصال.

عموما تؤكد نظرية حارس البوابة على سلطة القائم بالاتصال في اتخاذ القرارات لأنه المسئول الأول عن البحث عن المعلومات والتأكد من صدقها، وتحديد ما ينشر أو يذاع أو يبث، وبالرغم من ذلك فهناك عدة ضغوط تؤثر على موضوعية عمل القائم بالاتصال منها: المعايير والقيم والتقاليد المجتمعية السائدة، والمعايير الذاتية المتعلقة بشخصية القائم بالاتصال ذاته، وضغوط مهنية تتعلق بالمؤسسة التي يعمل في إطارها، ونوعيات مصادر الأخبار المتاحة لديه، وأنماط علاقته بزملائه.

ويمكن الإشارة إلى ما يلي:

١- ترتفع قيمة الانتماء إلى المؤسسات الإعلامية كلما تعددت المكاسب التي يحققها القائم بالاتصال من هذا الانتماء، والتي يمكن تحديدها في مجال الثروة أو السلطة أو النفوذ.

---

(1) Graham Meikle: Interpreting News, (London, Palgrave Macmillan, 2009), P 32

٢- القائم بالاتصال يضع انتماءه إلى المؤسسة الإعلامية في مقدمة اهتماماته وأولوياته ومن ثمَّ يتم تجاهل الجمهور.

٣- نتيجة لدعم قيمة الانتماء للمؤسسة تحدث حالة من التوحد بين القائم بالاتصال وهذه المؤسسة في أهدافها، وتنفيذ سياساتها في مجالات الإنتاج والنشر والتوزيع والبث.

٤- يتأثر اقتراب القائم بالاتصال من مصادر المعرفة بمفهوم التوحد، مما ينتج عنه تنفيذ أهداف المؤسسة وسياساتها بشكل إلى، حيث يؤثر ذلك في ترتيب أجندة النشر والإذاعة والبث.

٥- للقوى التي تدعم وجود المؤسسات الإعلامية واستمرارها دور بارز في رسم الأجندة المشتركة للمؤسسات والقائم بالاتصال وتحديد أولوياتها، ومن هنا يصبح القائم بالاتصال مروجا لمعلومات بذاتها، مستبعدا غيرها وذلك لجذب الجمهور المستهدف.

ثانيا: الرضا الوظيفي:

اكتسب موضوع الرضا الوظيفي Job Satisfaction أهمية كبيرة لدى الكتاب والباحثين وأصبح مجالاً خصبًا لكثير من الدراسات التي ظهرت على المستوى العالمي، ومنذ الثلاثينيات من هذا القرن وموضوع الرضا الوظيفي يلاقي الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي، ويمكن القول بأن الظهور الحقيقي لدراسة الرضا بدأت مع دراسة هلوثورن الشهيرة والتي قام بيا ألتون مايو في مصنع وسترن إلكتريك سنة ١٩٢٠. .وقد لفت الأنظار إلى أهمية العلاقات الإنسانية وفتحت آفاقًا جديدة

حول أهمية العنصر البشري وحاجاته النفسية والاجتماعية فالعنصر البشري لم يعد كما كان مهملاً في السابق وعلى وجه التجديد إبان الثورة الصناعية[١].

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين والدارسين، إذ يعد من أهم العوامل التي تؤثر على إعطاء كل من ينتظم في العمل تحت غطاء مؤسسة لها بنية إدارية وفي جوانب حياته المهنية برمتها، لذا ظهرت الكثير من النظريات التي تحاول تفسير الرضا الوظيفي.

وقد تناولت عدة نظريات[٢] موضوع الرضا الوظيفي، وقامت معظم الدراسات التجريبية التي أجريت حول مفهوم الرضا الوظيفي بتطبيق نظرية هيرتزبرج Hertzberg المعروفة باسم الحافز – الآثار الإيجابية التي وضعها عام ١٩٥٩ والذي يؤكد من خلالها على أن هناك نوعين من العوامل يؤثران في مستوى الرضا الوظيفي في مفهومه الثنائي.

العوامل الداخلية: مثل الاهتمام الشخصي بالمهنة، والقدرة على تحمل المسئولية، والقدرة على الإنجاز، والتوجه الذاتي، والاستقلالية، وكلها عوامل تسهم في رفع الرضا الوظيفي لحارس البوابة.

العوامل الخارجية: مثل مستوى الدخل الذي يعد عامل ضغط مباشر على القائمين بالاتصال[٣]، و"سياسة المؤسسة والإشراف، والأمن الوظيفي،

---

(1) عبد القادر عثامنية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية، دراسة ميدانية،(الجزائر: جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، رسالة ماجستير، ٢٠١١م)، ص٣٦.

(2) نظرية تدرج الحاجات لماسلو، نظرية هيرتزبيرج (ذات البعدين)، نظرية العمالة (المساواة) لآدمز، نظرية مكجر يجور...إلخ.

(3) خليل إبراهيم فاخر الضمداوي، بيئة العمل الصحفي في العراق، دراسة تحليلية لتأثير العامل السياسي في القائم بالاتصال، (جامعة بغداد – كلية الإعلام – رسالة ماجستير، ٢٠٠٨ م)، ص ٣٤.

الحياة الشخصية وظروف العمل، وكلها عوامل تسهم في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي.

وقد اهتمت نظرية الإدارة المادية على يد روادها (Taylor) و(Fayol) و فيبر (Feber) بالحوافز المادية إذ ركزت هذه النظرية على أن الحافز الجانب المادي ووفرته هو الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل.

عموما مع اختلاف النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي لا يوجد حتى الآن اتفاق حول تعريف محدد لمعنى الرضا الوظيفي، حيث مازال هذا الموضوع موضع جدل ونقاش كبير، ويرجع ذلك في الحقيقة إلى تعدد الكتابات عنه وتناوله من وجهات متعددة .كما يعتبر الرضا الوظيفي أو الرضا المهني أو الرضا عن العمل من المفاهيم التي تنطوي على عدة جوانب متداخلة ومترابطة، يؤثر كل منها في الآخر.

وفي ضوء ذلك، تعددت التعريفات والمفاهيم والنظريات المتعلقة بتعريف الرضا الوظيفي وطرق قياسه، فيرى البعض أن إشباع الحاجات للعاملين هو أهم محددات تحقيق الرضا، ويعطي البعض الآخر الأهمية للعلاقات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي، بينما يعطي فريق ثالث الأهمية إلى طبيعة ونمط الإشراف[١].

فهناك تعريف سكاربيل أنه: زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في مقارنة بما كان يتوقع[٢].

---

(1) أحمد حسين محمد، مشكلات القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاستفادة الطلابية، (جامعة عين شمس – كلية الآداب – رسالة دكتوراه – ٢٠٠٥م) ص ١٩٩.

(2) سمير عبد الله، الرضا الوظيفي لكوادر التدريس، (عمان: العربية للدراسات والنشر، ٢٠٠٦م) ص ٣٨.

أما هربرت فقد عرف الرضا الوظيفي: بأنه مشاعر الأفراد تجاه أعمالهم، التي تعتمد على ما يعتقد أن العمل يتجه له حاليا، أي الإدراك بما هو كائن وما ينبغي أن تحققه وظيفته[١].

ويشير نيستيرن إلى أن الرضا الوظيفي: هو محصلة الشعور الذي يدركه الفرد عن طريق عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها، وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له[٢].

ويمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه[٣]:

١. حالة من القناعة والقبول من إشباع الحاجات والرغبات.
٢. أن يكون هذا الإشباع ناتجًا عن الوظيفة.
٣. تفاعل الفرد مع العمل نفسه وبيئة العمل والشعور بالثقة والولاء والانتماء.
٤. ردود فعل الفرد لمدى تحقيق العمل لغاياته، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج بكفاية وفاعلية.

ومن ثم يمكن القول بأن الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في هذا الرضا الكلي الذي يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي

---

(1) فضل صياح، علاقة الرضا الوظيفي بالعائد المالي في وسائل الإعلام، الكويت، ١٩٩٧، ص ١٨.

(2) أحمد عبد الكريم، دليل إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل الإعلامي، (عمان: العربية للدراسات والنشر، ٢٠٠٨م)، ص٢٧.

(3) فاروق ياسين التريكي، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة دكتوراه، ١٩٩٨م)، ص١٦٠.

يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنشأة والبيئة اللتين يعمل فيهما، وطبيعي أن يتأثر هذا الرضا الوظيفي بالنمط التكويني لشخصية هذا الموظف.

يعد الرضا الوظيفي أحد المداخل المهمة في دراسة القائم بالاتصال، حيث يعنى بالكشف عن أحاسيس الصحفيين أو مشاعرهم تجاه مهنتهم، والناتجة عن عوامل ومتغيرات عديدة مادية ومعنوية. ويحدد البعض الرضا الوظيفي في كل من المكانة، والإبداعية، والاستقلالية، والنفوذ والدخل ويشير رأي آخر إلى قائمة العوامل المؤثرة في رضا الأفراد عن العمل، وتتمثل في الأجر، والفرص المتاحة، والانسجام مع الزملاء في العمل، والمزايا المحققة خلاف الأجر، والمركز الاجتماعي. وتمثل دراسة أبعاد الرضا الوظيفي للصحفيين أهمية خاصة، ويرجع ذلك إلى أهمية دورهم، إذ يمثلون أحد العناصر الأساسية في العملية الاتصالية، حيث تتوقف عليهم فعاليتها، ثم إلى انعكاسات تأثير توفر الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال على كفاءة الأداء والحفز على الإجادة وتحقيق الانتماء والاقتناع بالعمل[١].

إن إحساس الصحفيين بالإخفاق أو الانزعاج أو عدم الجدوى أو أي إحساس سلبي مرتبط بالعمل يؤدي إلى حالة من الضغط النفسي، ومن ثم الإحساس بعدم الرضا، وهو مفهوم يشير في إطاره العام إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل من عدمه[٢].

---

(1) أسماء حسين حافظ، مرجع سابق، ص ١٩٩.

(2) نبيل جاسم محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية الأساسية، (جامعة بغداد – كلية الإعلام – العدد ٦٥ – ٢٠١٠م) ص ٥٦٩.

إن تحقيق الرضا الوظيفي الذي يعكسه العمل الصحفي ينعكس سلبا أو إيجابا في النتيجة النهائية على المنجز الإعلامي. وإذا كانت نتيجة الرضا المتحقق من العمل ايجابية فذلك لا بد وأن يؤثر حتما بطريقة جيدة لاسيما وأن المنجز الإعلامي في أساسه هو عمل إبداعي خلاق.

وفي بيئة العمل الصحفي لا يكفي أن يكون الصحفي قادرا على إنجاز العمل فحسب، وإنما الأهم هو توافر الرغبة تجاه العمل، ولكي تنشط هذه الرغبة، فعلى إدارة المؤسسات الصحفية أن تسعى إلى إشباع حاجات الصحفيين العاملين لديها، وأن تكبح كل ما من شأنه أن يؤثر في تشكيل السلوك الإنساني في بعده السلبي كي يندفع الصحفيون تجاه القيام بالفعاليات والأنشطة المطلوبة منهم وهي في حالة معنوية جيدة[١].

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

هناك عوامل كثيرة تؤثر في الشعور بالرضا الوظيفي، وأهم هذه العوامل ما يلي[٢]:

١. **سياسة إدارة المنظمة في تنظيم العمل بها** وما توفره هذه السياسة من ظروف" - ملائمة أو غير ملائمة "تقف وراء الصراع، وبالتالي تقف وراء الرضاء أو عدم الرضاء.
٢. **نوعية الإشراف والعلاقات** مع الرؤساء المباشرين من حيث ما يمكن أن ينجم عن هذا الإشراف من صراع تنظيمي .وما يستتبع هذا الصراع من آثار على الرضا الوظيفي.

---

(1) المرجع نفسه، ص ٥٧٤.

(2) احمد ماهر، مرجع سابق، ص ٤٣ – ٤٥

٣. **العلاقة بين العاملين بالمنظمة** سواء رؤساء أو مرؤوسين لما يمكن أن ينتج عن هذه العلاقة من صراع بين الأفراد، وما يمكن أن يقود إليه هذا الصراع من إحساس بالرضا أو عدم الرضا.

٤. **الراتب أو الأجر** أو أي دخل ممكن أن يحققه العاملون بالمنظمة لما يمكن أن يترتب عليه التفاوت بين هذه الدخول من صراع على الموارد المالية يستهدف تعظيم هذه الدخول) أو الموارد (فعلى قدر التمكن من سد الفجوة بين ما هو متوقع وبين ما هو محقق فعلاً، على قدر ما يتحقق الرضا الوظيفي وعدم التقدير المادي إلا في أضيق الحدود بسبب الظروف المادية للصحيفة، يؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الرضا الوظيفي والإنجاز[١].

٥. **فرص الترقية والتقدم في العمل** لما يمكن أن توفره هذه الفرص من آثار على درجة الصراع التنظيمي، وبالتالي على درجة الرضا الوظيفي.

٦. **مزايا العمل في المنظمة** حيث لكل منظمة مزايا توفرها للعاملين بها هذا المزايا يتولد عنها مستوى معين من الصراع التنظيمي، و بالتالي مستوى معين من مستويات الرضا الوظيفي.

٧. **درجة الاستقرار في العمل** وما ينشأ عن عدم توفر مثل هذا الاستقرار من صراع تنظيمي يؤثر في نهاية المطاف على درجة الرضا الوظيفي.

---

(1) مقابلة مع الكاتب الصحفي / عبد العظيم الباسل، مدير تحرير الأهرام، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٦/١٠

٨. **طبيعة مسئوليات العمل** والقدرة على إنجازه لما يمكن أن تؤدي إليه هذه المسئوليات من خلق نوع من الصراع التنظيمي قد يؤثر في النهاية على درجة رضاء العاملين بالمنظمات عن أعمالهم بها.

٩. **ما يمكن أن يشعر به العاملون بالمنظمات من مكانة وظيفية**... فشعور البعض بأن هذه الوظائف تحقق لهم قدرا من التقدير أو الشعور باحترام الذات وغياب هذا الشعور عند البعض الآخر، هذه المشاعر ترتب آثارا داخل نفوس العاملين تولد لديهم مواقف الصراع، والتي تنتج في النهاية حالة من عدم الرضاء.

١٠. **درجة الوفاق بين جماعات العمل** أو بين أفراد المجموعة الواحدة لما لغياب هذا الوفاق من نشوء فرص للصراع تؤثر في نهاية المطاف على درجة الرضاء السائدة بين أفراد المجموعة داخل المنظمة.

ثالثا: تأثير الضغوط المهنية والإدارية على أداء القائم بالاتصال:

الضغوط المهنية والإدارية تؤثر بشكل سلبي على الأداء المهني للصحفي، خاصة مع صعوبة الحصول على المعلومة وعدم توفرها بشكل جيد، كما أن التعقيدات الإدارية تعطل نمو القدرات المهنية والإبداعية للصحفي[١]

وتتباين الضغوط المؤثرة في صياغة وتشكيل المضمون لدى القائمين بالاتصال تبعا لتباين المجتمعات وبطبيعة الإطار التنظيمي الذي تعمل في

---

(1) مقابلة مع الكاتب الصحفي / السيد نعيم، مدير تحرير الجمهورية، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٥/١٦

إطاره المؤسسات الإعلامية كذلك، وتتعدد مستوياتها ما بين ضغوط تتأثر بالعوامل والاتجاهات والقيم الشخصية للقائمين بالاتصال، والضغوط الروتينية والتنظيمية داخل المؤسسة، والضغوط المجتمعية والأيدلوجية الثقافية.

وتعد بيئة العمل المحيطة بالصحفي داخل مؤسسته الإعلامية وخارجها، أحد الأسباب المؤثرة في مستوى أدائه الوظيفي على غرار باقي المهن الأخرى، كما أكدت الكثير من الدراسات التي أجريت لمعرفة العوامل المتحكمة في مستوى الأداء والإنتاج(1).

وبالنسبة إلى أي مؤسسة إعلامية فإن متطلبات العمل الصحفي الناجح تتطلب العمل على جانبين مهمين، هما مضمون الرسالة الصحفية، والعوامل المادية، أو ما يعرف بالتخطيط المادي للمؤسسة الذي يضمن وجودها واستمرارها(٢).

ويتفق الباحثون على أن علاقات العمل تضع بصماتها على القائم بالاتصال، حيث يرتبط مع زملائه في علاقات تفاعل تخلق بعدًا اجتماعيًا، وترسم من هذه العلاقات جماعة أولية Pure Group بالنسبة للقائم بالاتصال، وبالتالي نجد أنهم يتوحدون مع بعضهم البعض في داخل المجموعة، ويتعاملون مع العالم الخارجي من خلال إحساسهم الذاتي داخل الجماعة(٣).

---

(1) محمد صاحب سلطان، إدارة المؤسسات الإعلامية، أنماط وأساليب القيادة، (عمان: دار الميسرة، ٢٠١١م)، ص ٤٥.

(2) حُسينة بوشيخ، بيئة العمل الصحفي وأثرها في ممارسة أخلاقيات المهنة، دراسة حالة، مجلة رؤى إستراتيجية، (الجزائر – جامعة باجي مختار – ابريل ٢٠١٤)، ص ١٢٤.

(3) محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص ١٧٤.

ويشترك معظم الإعلاميين في اعتناق المعايير الخاصة بالأداء المهني Journalistic Standards، إلا أن لكل منهم معايير إعلامية خاصة[١]، وليس هناك اختلاف أساسي بين الاتجاهات الشخصية Personal Attitudes، والمعايير المهنية Professional Standards للقائم بالاتصال، ذلك أن اختيار المهنة يتوافق في العادة مع الميول الفردية، وهذه تتعلق بالدور Role أ, التوجه Orientation الذي يميل الصحفي إلى اعتناقه، وتلعب القيم والمعايير المهنية دورًا كبيرًا في توجيهه والتغلب على تحيزه الشخصي[٢].

ويتم اكتساب هذه المعايير المهنية من خلال علاقات العمل التي يتعلم منها ما يجب أن يتجنبه وما لا يتجنبه، فالسياسات لا تملى كتابة، ولكنها تلاحظ من خلال كيفية اختيار الموضوعات وأساليب معالجتها[٣].

وتعد هذه السياسات بمثابة نوع من العرف المهني المفروض على القائمين بالاتصال، أو نوع من التطبيع الذي يفرض على كل عضو بالمؤسسة الإعلامية سواء بالثواب أو بالعقاب، لذلك غالبًا لا يستطيع القائمون بالاتصال الخروج على هذه الأعراف المهنية، إما التزامًا منهم تجاه مؤسستهم ورؤسائهم ومعلميهم، وإما نتيجة لتطلعهم للحصول على مناصب أعلى في المؤسسة، وهذا التطلع يفرض عليهم عدم تحدي المؤسسة، وإما نتيجة لطقوس العمل نفسه، والتي تضع القائم بالاتصال موضع البحث الدائم على

---

(1) Pual R, Brewer & Florian Sauvageau, Changes in The Profes sional Values of Canadian Journalists, A panel Study, 1996 – 2005. At: www.aejmc.org.2004

(2) سعيد محمد السيد، مرجع سابق، ص ٥.

(3) منال العارف أحمد، مرجع سابق، ص ٨٨.

المعلومات والقصص الجيدة والقيمة، مما يشغله عن تكريس جهده لتحدي المؤسسة[١].

عموما سوف نتناول الضغوط المهنية والإدارية من خلال الحديث عن عدة ضغوطات فيما يلي:

١. السياسة التحريرية:

هي مجموعة المبادئ والقواعد والخطوط العريضة التي تتحكم في الأسلوب أو الطريقة التي يقدم بها المضمون الصحفي، وتكون في الغالب غير مكتوبة، بل مفهومة ضمناً من جانب أفراد الجهاز التحريري، وتظهر في سلوكهم وممارستهم للعمل الصحفي اليومي، وهى تخضع لقدر من المرونة تختلف درجتها من صحيفة إلى أخرى[٢].

ويعتبر عنصر سياسة الصحيفة التحريرية عنصرًا من بين العناصر المهمة المتحكمة في العمل الصحفي وتقويمه، حيث يجب أن يتفق الخبر مع السياسة العامة للجريدة، من حيث الموضوع أو اللغة أو طريقة العرض، فالصحيفة بالقياس إلى الجمهور تمثل شخصية اعتبارية، وما يميزه الجمهور من ترابط وتطابق منسجمين في مظهر الوسيلة وفي إجراءاتها في نشر الأخبار فينتج" سياسة التحرير الصحفية "ويقصد بها على حد تعبير توماس بيري : الوجهة التي تختارها الصحيفة في إجابتها عن سؤالين بالغي الأهمية:

---

(1) نهلة عيسى عساف، مرجع سابق، ص ٢٥– ٢٦.

(2) ليلي عبد المجيد ومحمود علم الدين، فنية الكتابة الصحفية،(القاهرة، د.ن، ١٩٩١،) ص٨٣

ماذا ستنشر؟ وكيف ينشر؟[١]

أما هذه الوجهة فقوامها الإجراءات والقواعد والمبادئ التي أقرتها وسائل الإعلام لتستهدي بها عملها.

وتعرف أيضا :

بأنها انعكاس لرؤى المالك / المحررين / توجهات النظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة، على المضمون الصحفي وتوجهاته وطرق تقديمه بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المالك / المؤسسة الصحفية / أهداف المجتمع، في إطار عمليات التأثير والتأثر المتبادلة بين المجتمع بنظمه ومكوناته، وبين وسائل الإعلام ومن بينها الصحف، باعتبارها أحد أهم هذه المكونات[٢].

ويعد كم المواد الصحفية المعدة للنشر في كل عدد من الصحيفة عادة كبيرا، بالقياس للمساحة التي تخص المادة التحريرية بعد حجز الأماكن الخاصة بالمادة الإعلانية، وعلى ذلك فالانتقاء يصبح مطلبًا لابد منه ولا مهرب، ومن المفترض أن يكون معيار النشر هو الأهمية بالنسبة لكل مادة صحفية، كي تقرر المساحة المخصصة لكل مادة بما يتناسب مع قيمتها الفعلية، وتتركز المشكلة في جملة" الأهمية النسبية التي تتدخل عدة عوامل لتحديد هذه الأهمية النسبية . كما تلعب ظروف مساحة الموضوع كما تم رسمه من قبل المخرجين الصحفيين

---

(1) عبد الفتاح عبد النبي، الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة المصرية:دراسة تقويمية للممارسة الإخبارية،(القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع،١٩٩١ ص ١٦.

(2) محرز حسين غالي، إدارة المؤسسات الصحفية واقتصادياتها في العالم المعاصر، (القاهرة: دار العالم العربي، ٢٠٠٩م، ط ١)، ص ٢١٨.

على نموذج الصفحة" الماكيت "دورا في اختصار الموضوع، وحذف أجزاء مهمة منه لا غنى عنها في فهم سياق الموضوع[1].

ويتأثر عمل القائم بالاتصال بنوعين من السياسات، أحدهما يسمى بالسياسات الداخلية ويقصد بها سياسات المؤسسة الإعلامية التي يعمل بها، والتي قد تكون معلنة أو مستترة والتي يكتسبها من خلال علاقات العمل والتنشئة الاجتماعية داخل المؤسسة، والتي تفرض عليه عمليات تعديل للمحتوى سواء بالحذف أو بالإضافة أو التعديل حتى يصل إلى الجمهور المستهدف بما يتفق مع سياسات هذه المؤسسة، أما النوع الآخر فيسمى بالسياسات الخارجية، ويقصد بها تلك السياسات التي تصدر عن المشرعين والمسئولين عن وضع الأهداف العامة الرئيسة للمؤسسة الإعلامية في المجتمع، ويتم ذلك من خلال التشريعات والقوانين التي تضمن ضبط العملية الإعلامية في جميع المؤسسات الإعلامية- من وجهة نظر السلطة- ولا تمارس هذه السياسات صراحة ولكن يظل لها تأثير واضح على قرارات وسائل الإعلام، كما أنها تشكل- بدورها-أحد الضغوط التي يتعرض لها القائم بالاتصال، والتي تفرض عليه أيضا تعديلا للمحتوى الذي يقدمه[٢].

---

(1) محمد شحات، العلاقة بين التمويل الإشهاري والأداء الصحفي في الصحف اليومية الجزائرية، دراسة تحليلية استطلاعية على عينة من الصحف اليومية الوطنية، (جامعة الجزائر - كلية العلوم السياسية والإعلام - قسم علوم الإعلام والاتصال - رسالة ماجستير - ٢٠١٠ م)، ص ١٣٢.

(2) محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص ١٢٠-١٢٣.

وفي إطار التزام القائم بالاتصال بهذين النوعين من السياسات، نجد أنه يتحكم في حركة سير المعلومات بدءا من مصادرها وحتى وصولها إلى الجمهور المستهدف منها، حيث يقوم القائم بالاتصال بدور حارس البوابة[1].

إن لسياسة الصحيفة في اختيار أخبار معينة عن سواها، ومن مصادر معينة دون غيرها، ومن زوايا محددة، قد تجعل الصحفيين يكتبون الحقائق والأحداث.(بما يتفق مع هذه السياسة، دون التعامل الموضوعي مع الأحداث ذاتها[٢].

وقد لخص بركويتز Berkowitz الضغوط المهنية والبيروقراطية التي تقع على حارس البوابة في ثلاثة اتجاهات وفقًا لكتابات أصحابها[٣]:

١. الصحفيون وسطاء للأخبار يتخذون قراراتهم بناء على القيم المهنية للعمل الإخباري ويعتبر Gans من مؤيدي هذا الاتجاه.
٢. الصحفيون عوامل تابعة للإيديولوجية السائدة ويعتبر جيرفيتش وولاكوت Woolacott Gurvitch and من مؤيدي هذا الاتجاه.
٣. الصحفيون مقيدون بدرجة لا تمكنهم من اتخاذ قرارات مهينة، وهذه القيود نابعة من احتياجات المؤسسة الإخبارية أكثر من كونها من الإيديولوجية السائدة، ويعتبر Epstein في كتابه News from

---

(1) فوزية عكاك، القيم الإخبارية في الصحافة الجزائرية الخاصة، دراسة تحليلية ميدانية لصحيفتي الخبر والشروق اليومي، (جامعة الجزائر – كلية العلوم السياسية والإعلام – قسم علوم الإعلام والاتصال– رسالة ماجستير – ٢٠٠٧م)، ص ٢٠٩.

(2) عبد الجواد سعيد ربيع، فن الخبر الصحفي، (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م، ط ١)، ص ٦٤.

(3) نقلاً عن: فوزية عكاك، مرجع سابق، ص٢٠٩.

nowhere من مؤيدي هذا الاتجاه، حيث تنتج هذه القيود عن اعتبارات اجتماعية وتشريعية واقتصادية في عملية إنتاج الأخبار[١].

لكن رغم ثراء الدراسات التي اهتمت بالضغوط المؤثرة على القائم بالاتصال، فإن النتائج التي تقدمها تثير الجدل، فبينما يميل اتجاه إلى التأثير المسيطر للمعايير المهنية ويبرز في الولايات المتحدة الأمريكية، فإن الدراسات في بريطانيا تتجه إلى اعتبار القيود التي تفرضها المنظمة أو المؤسسة تأتي في المقام الأول من حيث الأهمية[٢].

وهناك حالات كثيرة تؤثر كيفية تكييف سياسة الوسيلة الإعلامية، مع أن بعض هذه الحالات أكثر أهمية من غيره، إلا أن لكل منها تأثيرها في اختيار مواد النشر والطريقة التي تعرض بها، ومن هذه الحالات، الأحوال المالية حيث يحتل الوضع المالي الصدارة في جميع الأحوال التي تؤثر في سياسة تحرير الإعلامية[٣]، حيث تفرض أحيانا هذه الحالة إرضاء الجمهور من جميع المستويات، والسعي الدائب لتطعيم الوسيلة الإعلامية بعناصر جديدة وزيادة الجاذبية .كما أن هناك علاقة وثيقة بين بين السياسة التحريرية ونظرة الوسيلة لمسؤولياتها، فتتأثر الوسيلة بنوع الخبر الذي تنشره، والطريقة التي تكتب بها تلك الأخبار[٤].

---

(1) Dan Berkowitz, TV, News Sources and News Channels: A Case Study in Agenda Setting, Journalism Quarterly,Vol. 64, N. 2, 1987. P. 509.

(2) سعيد محمد السيد، مرجع سابق، ص ٤.

(3) عبد العزيز شرف، الأساليب الفنية في التحرير الصحفي، (القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م)، ص ١٣٤.

(4) نفس المرجع، ص ١٣٥.

وبهذا نجد أن سياسة التحرير الصحيفة من أهم عوامل في اختيار الخبر ومقوماته فتفضل واحدا على غيره وتهمل آخر إهمالا تاما .ويعد هذا العامل الأساسي والأكثر تأثيرا في عملية اختيار الأخبار، ويستوعب الصحفي هذه السياسة من ممارسة عمله واحتكاكه برؤسائه وزملائه داخل المؤسسة[١].

٢. ضغوط غرفة الأخبار:

غرفة الأخبار هي المكان الرئيس لجمع الأخبار المحلية والوطنية والعالمية في المؤسسات الصحفية والتي بدورها تستقي المعلومات من مصادر متعددة مثل وكالات الأنباء والقنوات التليفزيونية والمحطات الإذاعية والهيئات الحكومية[٢].

والمقصود بحجرة الأخبار أن مصير أي قصة إخبارية لن يحددها فقط احتياجات الجمهور أو حتى القيم التي تعكسها تلك القصة، ولكن الذي سوف يتحكم في اختيار القصة، هو الإطار الدلالي الذي يخلقه البناء البيروقراطي الذي يعتبر القائم بالاتصال عضوًا فيه[٣].

وتعقد داخل غرف الأخبار الاجتماعات التحريرية، التي يقوم فيها المسئولون التنفيذيون بعمل مناقشات جماعية فيما بينهم من أجل صناعة القرارات الحاسمة حول مجموعة الأفكار التي يقدمها رؤساء الأقسام والذين أعطوا تكليفاتهم للصحفيين لأداء مهامهم لتغطية الأحداث الطارئة، إلى جانب الأشكال الإخبارية المتنوعة التي يقوم الصحفيون بتجميعها كالمعتاد من

---

(1) المنصف العياري وآخرون، المعالجة الخبرية التلفزيونية العربية بين المتطلبات المهنية والتوجهات السياسية، (تونس: إتحاد إذاعات الدول العربية، ٢٠٠٦م)، ص ١٤.

(2) محمود علم الدين، أساسيات الصحافة في القرن الحادي والعشرين، (القاهرة:المكتبة العصرية، ٢٠٠٩) ص ٤٣٤

(3) جيهان رشتي، مرجع سابق، ص ٣٣٣.

مصادرهم وصياغتها بعد ذلك لإنتاج قصص صحفية أكثر موضوعية ودقة وتوازنا لتكون صالحة للنشر في عدد الصحيفة الصادر في اليوم التالي[١].

وهناك ثقافة لغرف الأخبار وهي:

المعايير والقيم المشتركة بين الأفراد والطريقة التي يتصرفون بها. والمعايير والقواعد " قواعد السلوكيات "(تكون في الغالب غير مكتوبة)، والطرق الشائعة لممارسة أعمالنا من أجل الاستمرار في المؤسسات الصحفية، والتي يقوم العاملون بالمؤسسات المختلفة بتعليمها للوافدين الجدد، ويكافئون من يتلاءم مع المعايير السائدة ويعاقبون من لا يتماشى معها[٢].

يواجه الصحفي في أثناء عمله المهني – وخلال تواصله مع المصادر المعلوماتية – ركاما معقدا من الضغوط التي تؤثر عند تفاعلها على أداء المخبر(المحرر) وآليات علاقاته بالمصدر المعلوماتي المحتمل[٣].

وهذه الضغوط تلتصق بالفضاء المهني الذي يعمل في إطاره المحرر (وربما لذلك وصفت في بعض الأدبيات بضغوط الغرفة) وتمارس فاعليتها بصورة منتظمة ومستمرة على أدائه المهني (ومن ثم على آلية تعامله مع

---

(1) ستيورات آلان، ترجمة هدى فؤاد، ثقافة الأخبار، ط ١، (القاهرة: مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٨)، ص ١٣٢

(2)Redership institute impact study culture report: Aprofile of the im pact Newspaper and their deparments,2000, the online version will be found at:

Http://www.readership.org/culture management/culture /data/ final culture report.pdf

(3) وائل ماهر قنديل، الخبر الصحفي، المفهوم– مصادر الإنتاج– قواعد الصياغة التحريرية، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ١١٧.

المصادر المعلوماتية)، ومن بين هذه الضغوط ما يرتبط بالجوانب المهنية كاللهاث وراء السبق الصحفي، والتنافس بين زملاء المهنة، ومحاولة إرضاء الفاعلين الرئيسيين داخل المؤسسة الصحفية ومستويات الإذعان لاستحقاقات السياسة التحريرية وأنظمة الرقابة الحاكمة (بما فيها آليات الرقابة الذاتية) والعجز المؤسسي عن توفير أدوات الوصول للمعلومة، وإحجام المصادر المعلوماتية عن التعاون مع الأوساط الصحفية[١].

إضافة إلى عدم توفر وسائل الاتصال اللازمة للحصول على الخبر، وعدم تفهم رئيس القسم لظروف زميله الصحفي والعقبات التي تصادفه في عمله[٢].

لقد تزايد التأكيد من التحقق من التأثيرات المحتملة على سلوك حراس البوابة في انتقاء الأخبار، فخرج وراين بريد بدراسته الرائدة حول التحكم الاجتماعي في حجرة الأخبار بافتراض أن السياسة التحريرية يتم فيها التجانس بين رجال الأخبار، كما افترض أنه بسب أن المصدر الذي تأتي منه مكافأة رجل الأخبار هو موقعه بين زملائه ورؤسائه، فإنه يعيد ترتيب قيمه بحيث تناسب مستوى الإيقاع العملي لحجرة الأخبار[٣].

ويرى بريد أن هناك فرصتين فقط للتغيير، تتلخص أولاهما في تطوير نظام قوي للقيم والأخلاق المهنية، وثانيتهما في تطوير توجه جديد لإرضاء

(1) الصفحة نفسها.

(2) مقابلة مع الكاتب الصحفي / السيد نعيم، مدير تحرير الجمهورية، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٥/١٦.

(3) نشوة سليمان محمد عقل، تقييم نشرات الأخبار في قناة النيل الإخبارية المتخصصة، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة ماجستير – ٢٠٠٢م)، ص ٦٠.

احتياجات الجمهور. ولكنه يشعر بأن غرفة الأخبار تمارس ضغوطًا كبيرة للغاية، كما تفرض قيودا مباشرة على الصحفي، حيث إن فرص إحداث مثل هذا التغيير تكاد تكون منعدمة[١].

٣. الموضوعية:

الموضوعية هي القاعدة المعرفة للصحافة الحديثة[٢].

وقد تطور مفهوم الموضوعية في الصحافة منذ قرن تقريبا كرد فعل على التغطية الصحفية التي تهدف إلى الإثارة بدافع الأهواء والآراء الشخصية، وهي طريقة التغطية التي كانت شائعة في معظم صحف تلك الأيام. واستخدام تعبير الموضوعية أصلاً لوصف نهج أو أسلوب صحفي بحيث يسعى الصحفيون إلى تقديم الأخبار بطريقة موضوعية لا تعكس تحيز الصحفي نفسه أو المؤسسة التي تملك وسيلة الإعلام.

ومع مرور الوقت أصبحت الموضوعية صفة مطلوبة من الصحفيين أنفسهم، وتساوي أهمية عنصر الدقة لدى معظم وسائل الإعلام الجادة، فحتى تلك التي تتخذ مواقف وتوجهات سياسية واضحة، أي أنها لا تدعي الموضوعية أو الحياد وتعترف بالانحياز لموقف ضد آخر عليها أيضا الالتزام بالدقة.

يسعى الصحفيون لأن يكونوا نزيهين ومنصفين في تغطيتهم الإخبارية من خلال عدم تقديم تقارير إخبارية تقدم وجهه نظر جانب واحد، بل يسعون

---

(1) سعيد محمد السيد، مرجع سابق، ص ١٥.

(2) درويش جراير وآخرون، سياسة الأخبار وأخبار السياسة، (القاهرة: مكتبة الشرق الدولية، ٢٠٠٤م)، ص ٣.

إلى معرفة الآراء المناقضة لذلك الرأي وعرضها هي أيضا دون التحيز لأحد الجانبين[١].

والموضوعية الصحفية هي حالة ذهنية للمحرر أو المراسل الصحفي، تتضمن جهدا واعيا بعدم الحكم على ما يرى، وعدم التأثر بأحكامه الشخصية السابقة أو تحيزاته القبلية، وألا يكون مفتونا بلغة المشاركين في الحدث الإخباري، ودائما ثمَّة افتراض أن هناك جانبا آخر للتغطية الخبرية وبذل الجهد لإعطاء الفرصة في الظهور، فالأخبار هي تقرير حقيقي عن الأحداث والوقائع، ولا بد أن تقدم بحياد كما وقعت وحدثت، فالأخبار الموضوعية هي التي تعطي القارئ الثقة بأن التقارير التي يبني عليها آراءه هي مصدر المعلومات الدقيقة[٢].

واتفق المنظرون حول عدد من المحددات التي تحقق الموضوعية في التغطية الخبرية والمحددات التي تبعدها عن الموضوعية، فيوضح برادلي (BRADDLI) رئيس تحرير سابق لجريدة "واشنطن بوست "أن الممارسات التي تشوه الموضوعية هي حذف الوقائع على جانب الأهمية، وإضافة تفاصيل غير مطلوبة على حساب الحقائق المهمة، وخداع أو غش القارئ بشكل واعٍ أو غير واعٍ، وإخفاء تحيزات المندوبين خلف بعض الصفات التي تنتشر في الموضوع الصحفي.

---

(1) أنمار وحيد فيضي، الموضوعية لدى القائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية العراقية، المدى والزمان والسومرية والاتجاه نموذجاً، مجلة الباحث الإعلامي، العدد ٢٢، ٢٠١٣م، ص ١٠٩.

(2) محمد شحات، مرجع سابق، ص ١٢٠.

عناصر الموضوعية:

أ. **الإسناد أو الاقتباس :** ويقصد به النقل عن المصدر نقلا حرفيا سواء تصريح أو خطبة أو بيان، وسواء كان المصدر شخصيا أم وثيقة أو جهة رسمية أو هيئة إعلامية، وفي هذه الحالة يكون ضروريا أن يلتزم محرر الخبر بالقواعد التالية:

- أن يميز الكلمات و الجمل المقتبسة عن بقية الكلمات، بأن يضع الأولى داخل علامات التنصيص المتفق عليها.
- يجب أن يكون النص المقتبس معبرا تعبيرا حقيقيا عن الهدف الحقيقي للمصدر، وليس مجرد اصطياد نص منتقى، يصور معاني عكس التي كان يقصدها المصدر أو يهدف إليها.
- أن تكون الجمل المقتبسة متعلقة بموضوع الخبر المنشور، وتدعم المعلومات الواردة فيه أو تبرهن عليه.
- ويمكن الاستغناء عن الكلمات المكررة أو الزائدة في الجمل المقتبسة، بشرط ألا يكون في حذفها أو تحويرها أو تغيير للنص الأصلي أو المعنى المقصود.

ب. **التوازن :** التوازن صفة مهمة من صفات الخبر، وقيمته المهنية مرعية، وهو يعني تأكيد استكمال الخبر من جميع جوانبه، فعلى الصحفي أن يسعى كي يعطي كل وقائع الخبر حجمها المناسب مع توضيح ارتباطها الصحيح مع غيرها، وبيان أهميتها بالنسبة لمعنى الشكل الخبري ككل، والتغطية الخبرية المتوازنة لا تعني إيراد كل الملابسات التافهة المحيطة بالحدث في تفاصيل مجهدة، وإنما تعني اختيار الحقائق وترتيبها، لتقديم رؤية متكافئة لأحداث ووقائع التقرير أو

القصة الخبرية، فالإنصاف في تغطية الأحداث المتناقضة ينظر له كأداة لمكافحة تحيز الأخبار .ويرى فليب ماير أن التوازن يمتد ليشمل قاعدتين أخريين هما:

١. قاعدة المساحة المتساوية:

٢. وقاعدة الوصول المتساوي لوسائل الإعلام:

ج. **فصل الخبر عن الرأي :** وتعد هذه القاعدة حجر الزاوية في تقرير الموضوعية في الشكل الخبري من ناحية وتمييزه عن بقية الأشكال الصحفية من ناحية أخرى، فالرأي في الشكل الخبري من تقرير وقصة خبرية وخبر بسيط لا بد أن يكون له مصدر قائله، يتحمل مسئوليته أمام القارئ أمام الصحفي إذا أراد أن يعبر عن رأيه فأمامه أعمدة الرأي والافتتاحيات كي يذكر فيها رأيه كيفما يشاء.

وهذا لا ينفي التفسير في الخبر ولا يغل يد المراسل أو الصحفي عن إعطاء معلومات خلفية للقارئ، تتجلى له تفاصيل الحدث الذي يتابعه، فعلى الرغم من أن مفهوم الأساسي للأخبار لم يمس فإن النصف الثاني من القرن العشرين زاده ثراء بإضفاء وعي جديد لمسئولية الأخبار، وهو التأكيد القوي للتفسير، فالقصة الخبرية تصبح غير مكتملة ما لم ترتبط بالبيئة المحيطة بها أو إذا لم يرجع الصحفي لأصل وقائعها .ويرى البعض أن مشكلة معالجة الأنباء بهذه الطريقة تبدو أصعب بكثير منها في الصحف، التي يصطلح على تسميتها باسم الصحف المستقلة لأنها مهما يكن الأمر فإن العاملين بهذه الصحف أو على الأقل رؤساء الأقسام بها هم عادة يدينون بمبادئ الاتجاه الذي تمثله الصحيفة، ولذا فإنه من الصعب عليهم التخلص منها[١].

---

(1) جلال الدين الحمامصي، من الخبر إلى الموضوع الصحفي،(القاهرة: دار المعارف، ١٩٦٥م)، ص ١٠٤.

الصدق : يعتبر الصدق من أهم معايير الممارسة الصحفية وقيمها، بل إنه الأساس الذي يبنى عليه منتوج المادة الصحفية" المعلومة أو الخبر"، ولا يقتصر صدق الصحفي مع الآخرين من مصادر وجمهور بل يمتد ليشمل صدق الصحفي مع نفسه، وعلى هذا فإن مستويات الصدق التي ينبغي أن تتوافر في الصحفي ثلاثة[١]:

١. **صدق الأفعال :**ويمثل الجانب الظاهري للعمل الصحفي.
٢. **صدق الأقوال :**ويعني أن الصحفي لا يقول إلا صدقا.
٣. **الصدق الذاتي :**أي الصدق في الغايات، ويعكس درجة الاقتناع والإيمان بالعمل الصحفي، ويجعل الصحفي بقلبه وقالبه مع ما يكتبه أو ينادي به.

والتحدي الذي يواجه الصحفيين هو تغطية جميع وجهات النظر المهمة بطريقة نزيهة منصفة بالنسبة للمعنيين بالموضوع وتقديم صورة كاملة وأمينة للجمهور[٢].

ويعد مطلب الموضوعية الذي يتبناه الصحفيون من المفاهيم الروتينية في العمل الصحفي، والتي تسهم في تجنب التعرض للانتقادات أو الاتهام بالتحيز فالموضوعية هي إستراتيجية تستخدم أساسًا للدفاع عن طبيعة ونوعية الإنتاج من نقاده، حيث إن وقت الصحفيين قصير ومحدود، ولا يمكنهم من التحقق، مما إذا كانوا قد حصلوا على الحقائق الصحيحة لأخبارهم أم لا.

---

(1) محمد حسام الدين، المسئولية الاجتماعية للصحافة،(القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٣م)، ص١٢٢.
(2) أنمار وحيد فيضي، مرجع سابق، ص ١٠٩.

٤. الرقابة:

الرقابة حسب " هنري فايل " أحد علماء الإدارة هي مطابقة التنفيذ على الخطة والقرارات الصادرة، وأنه من الضروري أن تشمل الرقابة الأموال والموارد والآلات والجودة والوقت[١].

أهمية الرقابة:

تتبع أهمية الرقابة في النقاط التفصيلية التالية:

- إنها الوظيفة التي تستطيع المؤسسة من خلالها معرفة مقدار ما تم إنجازه من الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها.
- هي الوظيفة التي تبين نقاط القوة والضعف في العمل والتنبؤ بالمستقبل ومعرفة الصعوبات التي تواجه الخطة.
- في غياب الرقابة نجد أن الفوضى تسود العمل في المؤسسة، حيث يسمح للفرد أن يعمل بشكل سيئ
- الرقابة تزيد الحماس تشجع الكفاءات تعمل على تحقيق الأهداف بأقصى كفاءة ممكنة، حيث يمكن استخدامها للتأثير على سلوك الأفراد داخل التنظيم.
- تؤثر وتتأثر بوظائف الإدارات الأخرى التخطيط والتنظيم والتوجيه واتخاذ القرارات وفي غياب الرقابة لا يمكن أن تكون هناك فائدة للوظائف الإدارية الأخرى.
- تزود المديرين بمعلومات عن الموارد البشرية والموارد المادية لذلك نجد المديرين يقومون بمراجعة أداء مرءوسيهم يوميًّا أو

---

(1) إبراهيم عبد الله المسلمي، إدارة المؤسسات الصحفية، (القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، ١٩٩٥)، ص ٦٧.

أسبوعيًّا أو شهريًّا أو سنويًّا لتحديد الأداء الفعلي ومعرفة الميزانية التقديرية.

- التأكد من أن العمل يتم بالشكل الصحيح وأن القوانين مطبقة بغير إخلال[١].

خطوات الرقابة [٢]:

تتحقق عملية الرقابة الإدارية سواء كان ذلك في القطاع العام أم القطاع الخاص على ثلاث مراحل هي:

١- **تحديد معايير الأداء:** فبدون وجود المعايير يصعب الحكم على العمل المنجز أو التفريق بين العامل النشيط والعامل الكسول، فهناك عدة معايير كالكمية التي تتعلق بكمية الإنتاج بالوحدات ومعايير نوعية وتتعلق بنوعية السلع المنتجة وجودتها، ومعايير زمنية أي مقدار الوقت الذي يتطلبه إنتاج سلعة معينة أو أداء خدمة معينة، وهناك معايير التكلفة، أي أن النفقات المصروفة لإنتاج سلعة معينة أو لتقديم خدمة.

٢- **قياس الأداء:** بعد تحديد معايير الأداء يتم قياس العمل الفعلي الذي تم إنجازه حيث يجب توفر الأصالة والإبداع إذ إن الكثير من الأعمال يصعب قياسها مباشرة مما يجعل اللجوء إلى وسائل

---

(1) علي خضر مبارك، أساسيات الإدارة الحديثة، مرجع سابق، ص ١٨٧ .

(2) ليلى فقيري، الأستوديو الافتراضي وإشكالية إدارة المؤسسة الإعلامية، دراسة حالة التلفزيون الجزائري، رسالة ماجستير،(جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، ٢٠١٠)، ص ١١٣.

غير مباشرة في الرقابة أمرًا ضروريًا[١]، وبالرغم من سهولة الاسترشاد بالمعايير الكمية فإنه يجب أن لا تؤخذ كمسلمات ولا كبديل كلي للمقاييس النوعية لأنها قد تكون مضللة، حيث تعتمد هذه المرحلة على إمكانية التقييم الموضوعي على الخطوة السابقة وعلى المعايير وسهولتها.

٣- **كشف أسباب الانحراف وعلاجه:** بعد استلام المسئولين للتقارير وتحديد نواحي القصور لا بد من تحليلها فقد يكون القصور راجعًا لعدم كفاءة الأفراد في التنفيذ مما يوحي للإدارة بوضع لتدريبهم وزيادة كفاءتهم أو قد يكون القصور راجعًا لأسباب خارجة عن إرادة الأفراد العاملين كتغير الظروف أو التنبؤات التي قامت عليها الخطة، مما يستدعي إعادة النظر في التنظيم القائم أو في توزيع الواجبات والمهام أو إعادة النظر في الخطط القائمة وتعديلها بشكل يتناسب مع المتغيرات الجديدة[٢].

أنواع الرقابة وأساليبها [٣]:

إن الهدف الرئيسي من الرقابة هو الكشف عن الانحراف بغرض تصحيحها، وتعتمد هذه المهمة اعتمادًا كبيرًا على كيفية قياس الأداء، التي بدورها تحدد نوع الرقابة. ويرى البعض أن أساليب الرقابة خمسة هي:

١- الإشراف ٢- المتابعة ٣- التفتيش ٤- التقارير ٥- التحريات

---

(1) محمد قاسم القريوتي، مبادئ الإدارة، مرجع سابق، ص ٣٥٧ – ٣٦٠

(2) المرجع السابق، ص ٣٦٠

(3) إبراهيم عبد الله المسلمي، مرجع سابق، ص ٦٨-٦٩

في حين يختصرها البعض الآخر إلى **اثنين فقط، هما:**

١- الملاحظة الشخصية

٢- تقارير الأداء.

حيث تتطلب الرقابة عن طريق الملاحظة الشخصية ذهاب المدير إلى موقع التنفيذ ليقوم بالاطلاع بنفسه على سير العمل ونتائج التنفيذ وتقييم الأداء والكشف عن الانحرافات بغرض تصحيحها؛ أما الرقابة عن طريق تقارير الأداء فعن طريقها يتعرف المدير على مستوى وكفاءة التنفيذ. وبمقارنة هذا المستوى بالمعيار الذي يحدد الأداء المطلوب يتمكن المدير من إتمام وظيفة الرقابة بتحديد الانحرافات ونقاط الضعف وتصحيحها. ويفضل المديرون بالطبع التقارير المكتوبة حتى بالنسبة للموضوعات التي سبق وأن تلقوا فيها تقارير شفهية نسبة لأهمية تلك التقارير المكتوبة التي تثبت الحقائق ويمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

الرقابة في المؤسسات الإعلامية:

بالنسبة للمؤسسات الإعلامية فإن أول ما يتبادر إلى الذهن عند الحديث عن الرقابة هو رقابة المادة الإعلامية. وفي الحقيقة فإن هذا المفهوم هو واحد من مفهومين أساسيين للرقابة هما الرقابة الإدارية والرقابة على مضمون الرسالة الإعلامية قبل أن تخرج للنشر أو البث[١].

الرقابة الإدارية[٢]: وهي تشتمل على مجموعة من الأنشطة، وهي الرقابة على العنصر الإنساني والرقابة على المواد، والرقابة على الخدمات، والرقابة المالية.

---

(1) محمود فريد محمود، إدارة المؤسسات الإعلامية، مرجع سابق، ص ١٣٢

(2) ليلى فقيري، مرجع سابق، ص ١١٤

١. **الرقابة على العمل الإنساني:** إن نشاط المؤسسة الإعلامية مثله مثل أي نشاط مؤسسة أخرى عماده النشاط الإنساني، وفي المؤسسات الإعلامية تتعدد جوانب هذا النشاط لتشمل نشاطًا ذهنيًا إبداعيًا مثل الكتابة للصحف والإذاعة والتليفزيون وغيرها، ونشاطًا فنيًا يدويًا مثل الطباعة ونشاطًا مكتبيًا إشرافيًا مثل إدارة شئون الأفراد وغيرها، ويشمل هدف الرقابة في هذا الصدد نوعين كميًا ونوعيًا.

١. **من الناحية الكمية:** هل قام المحرر أو الكاتب بأداء واجبه من التغطية الإعلامية أو كتابة المقالات المطلوبة أو قام بالمونتاج أو تسجيل الحصة.

٢. **من الناحية النوعية:** هل المقال صالح للنشر، وهل الحصة قابلة للبث، وفي مستوى لائق وتهتم المؤسسة الإعلامية المحترمة دومًا بنوعية المادة الإعلامية التي يقدمها مستخدموها سواء كانت مقالات أم تحليلات أم براج إذاعية مسموعة أو مرئية أو إخراجًا أو تصويرًا... إلخ.

٢. **الرقابة على المواد:**

الرقابة على مضمون الرسالة الإعلامية [١]:

تكتسب الرقابة على مضمون الرسالة الإعلامية وأهميتها لعدة اعتبارات منها ما يلي:

---

(1) المرجع نفسه، ص ١١٥

١- أن تكون الرسالة الإعلامية منسجمة مع أهداف المؤسسة وذات مستوى أدبي وعلمي وفني لائق.
٢- أن تحقق الرسالة الإعلامية مسئوليتها الاجتماعية بانسجامها مع الصالح العام.
٣- الالتزام بقوانين المطبوعات التي تنظم النشر التشريعات الإعلامية التي تحدد موجات البث الإذاعي وحماية المستقلين من محتويات البرامج الضارة وحفظ حقوق الإنتاج أو الإذاعي وعدم التعدي عليها وتتفاعل الاعتبارات الثلاثة لتسهم في تحقيق نوع من الرقابة الذاتية على الرسالة الإعلامية وهذه الرقابة قد تفسر على أنها نوع من الضغط على حرية الإعلام وتقييد لها.

كذلك لابد من أن تكون على المؤسسات الإعلامية رقابة ذاتية تشمل الجوانب التالية:

١-الرقابة على المستوى الفني للرسالة الإعلامية سواء كانت جريدة أم مجلة أم برنامج إذاعي مسموع أو مرئي.
٢-الرقابة على مضمون الرسالة الإعلامية بحيث تكون ذات هدف يخدم المجتمع وينسجم مع قيمه لتحقيق الصالح العام.
٣-أن تكون الرسالة الإعلامية في خدمة الشعب، وليس السلطة بحيث تأمر بإغلاق المؤسسة الإعلامية أو توقف صدورها، ولكن ذلك لا يكون على حساب كونها صوت الشعب والمدافع عن مصالحه.
٤-وقد يبدو أن الجانبين الثاني والثالث فيهما تعارض حينما تتناقض مصالح الشعب مع مصالح السلطة، وتكون المهمة الإعلامية هنا

صعبة لتحقيق توازن قد لا يقــدر عليــه، لــذلك تلجــأ بعــض المؤسسات الإعلامية إلى تعميم منشورات إدارية تهــدف إلـــى تبصير عامليها بالأسس التي تحكم الرسالة الإعلامية لتحقيق نوع من الرقابة الذاتية[١].

إن الوظائف الأربع السابقة للإدارة نستطيع أن نتخيلها كأسهم تشير إلى الجهات الأصلية الأربع وكلها مترابطة وتدور كالكرة الأرضية ولكن دورتها في الزمن وليست دورة مكانية فهي تؤدي بصورة مستمرة ومتكاملة في نفس الوقت ويتوقف استخدام المزيج الملائم من هذه الوظائف على مكان المدير في الهيكل التنظيمي من حيث الوقت المستغرق في أداء كل وظيفة والأهمية النسبية المعطاة لهذا الوقت[2].

٥. تأثير المساحة التحريرية والوقت على أداء القائم بالاتصال:

المساحة المحددة بالنسبة للعمل الصحفي تعني الفراغ المتاح لنشر رسالة إعلامية ما، حيث إنه ليس بالإمكان توفير كل المساحات التي تحتاجها الرسائل الإعلامية نظرًا لضخامة كميتها، وتنوع أهميتها وذلك يستدعي – أحيانًا –اختيار الأهم وتجاهل الأقل أهمية، وأحيانًا أخرى يستدعي اختصار الرسالة الإعلامية لتناسب المساحة المحددة.

وبسبب ظروف ضيق المساحة يتم اختصار بعض الأخبار، وقد يتم ذلك في أثناء مرحلة ما قبل الطبع وفي أثناء إعداد الخبر للنشر، ويتم الاختصار هنا بحذف بعض الفقرات أو إعادة صياغة الخبر مرة أخرى، وفي

---

(1) المرجع السابق نفسه، ص ١٣٥، ١٣٦

(2) منال طلعت محمود، أساسيات علم الإدارة، (القاهرة: المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٣)، ص ٣٢

أثناء مرحلة الاستعداد للطبع يتم اختصار الخبر بعد جمعه، وفي هذه الحالة تحذف من الخبر جمل وفقرات كاملة في خضم العمل الصحفي، والمتابعة المتواصلة للجديد من الأحداث، يبقى هاجس محدودية المساحة والوقت، يقلق الصحفيين دائما، إذ إن الكثير من الجهود تضيع بعد أن تهمل الأخبار لتأخر وصولها في الوقت المحدد أو لأن المساحة لا تكفي لنشر المزيد من الأخبار، وتشير إحدى الدراسات إلى أن ٣٢ % من المبحوثين عزوا عدم نشر أخبارهم إلى محدودية المساحة(١).

وقد لا تجد أخبارا تحتوي قيما خبرية جيدة فرصة للنشر تحت ضغط محدودية المساحة، وهذا يعود إلى أن هناك " باستمرار أخبارًا أكثر مما يمكن نشرها(٢).

ويؤدي ضغط عامل الوقت وما يتطلبه من إسراع في إنجاز الأخبار ودفعها للنشر في توقيتات دقيقة، إلى غياب الدقة في بعض ترجمات القصص الإخبارية وتشويهها(٣).

يؤدي توافر عدد كبير من الأخبار لدى الصحيفة غالبا، ومع وجود مساحة محددة، إلى اتخاذ قرارات بتقليل عدد الأحداث المختارة لتتلاءم مع المسافة المتوافرة، وتجري عمليات من التعديل والدمج والاختصار لتتوافق معها، وهو أمر له انعكاساته على قدرة وسائل الإعلام على تمثيل الواقع(٤).

---

(1) عبد الأمير مويت الفيصل، المُخبر الصحفي في الصحافة العراقية، (جامعة بغداد – كلية الآداب – رسالة ماجستير، ٢٠٠٠ م)، ص ١٢٢.

(2) جيهان أحمد رشتي، مرجع سابق، ص ٣٠١.

(3) خليل صابات: الصحافة رسالة واستعداد وفن وعلم، (القاهرة : دار المعارف، ١٩٥٩ م، ط ٢)، ص ٢٥٦.

(4) فوزية عكاك، مرجع سابق، ص ٢١٢

رابعًا: تأثير القيم الخبرية على القائم بالاتصال:

وتعريف القيم الإخبارية يمثل أهمية شخصية كبرى بالنسبة للصحفيين، ذلك لأن على الصحفيين يوميًا أن يقرروا ما هي الأخبار بدءًا من الاقتراحات الخاصة بمهام التحقيقات طويلة الأمد إلى التقارير الحية من مواقع الأحداث.

وقد تعددت التعريفات الخاصة بالقيم الإخبارية، ومنها أنها المعايير التي تستخدم في عملية المفاضلة بين خبر وآخر عند النشر، على أساس عناصره، وصفاته ودلالاته ومغزاه، إلخ، أو تلك العناصر التي تحدد أسبقية النشر لخبر ما، أو التي إذا توافرت في أحد الأخبار زادت فرصته في النشر، أو هي قياس أهمية الأخبار والمفاضلة بينها في النشر، وتحديد موضوعاتها، وطريقة بناء المادة الإخبارية وذلك على ضوء محدودية الموارد والوقت والمساحة المحددة للنشر، وغزارة الأخبار المتدفقة يوميًا.

وعلى الرغم من عدم الاتفاق على مجموعة القيم الإخبارية، أو عدم وجودها مكتوبة فإن طريقة تنشئة الصحفي، وتقاليد الصحيفة وسياستها، تساعد في صياغة هذه المنظومة، التي تعكس تأثيراتها على مراحل العمل الصحفي وتنظيمه، وقد أشار "جتلن" إلى أن نماذج الاختيار والاستبعاد، والتأكيد والتقديم هي إطارات تمكن الصحفيين من معالجة كمية كبيرة من المعلومات بسرعة وبشكل روتيني.

يتم استخدام القيم الإخبارية في الحكم على صلاحية الأخبار للنشر بواسطة "حراس البوابات"، كما يتم استخدامها في الحكم على صلاحية تفاصيل معينة في الخبر للنشر.

وتُعرف باميلا شوميكر حراسة البوابة بأنها عملية تخفيض مليار الرسائل المتاحة في العالم وتحويلها إلى مئات تصل إلى فرد معين في يوم

معين، ومن هذا التعريف يتضح أن هذا المفهوم يقف على أرضية مشتركة مع القيم الخبرية في اهتمامها بمبادئ الانتقاء والمعايير المتنوعة التي تؤثر في عملية اختيار الأخبار أو حذفها [١]

يرى بعض الباحثين أن القيم الخبرية التي يتبناها القائم بالاتصال تعد المحرك الأساسي في اتخاذ القرار بانتقاء ونشر الأخبار أو استبعادها، انطلاقا من أن القيم الخبرية هي التي يبني عليها اختياراته، ويرجع إليها عند انتقائه للأخبار، إذ يرى مارك هارمون "أن قيم الأخبار من أكثر العوامل المؤثرة في مسألة صنع القرار من جانب حارس البوابة[٢]".

ومن هذا المنطلق يرى هارتلي "أن قيم الأخبار ليست واقعية، وليست محايدة Neither Natural nor Neutral فهي تتكون من رموز أيديولوجية[٣].

إن القائمين على العمل الإخباري يؤدون أعمالهم وفقًا لمجموعة من الممارسات المؤسسية التي استخدمت أمس وتستخدم غدا، فالمحرر قبل أن يضع أصابعه على جهاز الكومبيوتر ليحرر خبرًا ما محكوم بعدد من القيم والأفكار والأحكام الأيديولوجية المسبقة التي تنتهك بشدة صفة الموضوعية التي نتحدث عنها وعليه فلا مجال لتحقيق الموضوعية في الأخبار[٤].

---

(1) Graham Meikle, op.cit. pp. 26-28

(2) نشوة سليمان محمد عقل، تقييم نشرات الأخبار في قناة النيل الإخبارية المتخصصة، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة ماجستير، ٢٠٠٢م)، ص ٧٢.

(3) المرجع نفسه، ص ٦١.

(4) المرجع نفسه، ص ٦١.

خامسًا: الإمكانات التكنولوجية

تلعب تكنولوجيا إنتاج الصحيفة دورًا مهمًا في عملية الإصدار بعامـــة، وتؤثر على درجة نجاحها التحريري، وتزداد أهميتها هذه الأيام نظرًا للتطور التكنولوجي الضخم الذي تشهده الصحافة الآن والذي يحمل توقعات مذهلة في المستقبل سيكون لها تأثيرها البعيد[١].

ولاشك أنه أحد منجزات العصر الحديث، بـــل وأهمهـــا هـــو ظهـــور الحاسبات الآلية واستخدامها في مختلف مجالات النشاط الإنساني، ولقد أفادت صناعة الصحافة من هذا التقدم التكنولوجي الكبير إفـــادة كبيـــرة، حتـــى أن الصحف أصبحت تعتمد كلية على أنظمة الحاسب الآلـــي بتقنياتـــه المختلفـــة والمتعددة بداية من اعتماد المحررين الصحفيين عليه حتى خروج الصـــحيفة إلى يد القارئ.

وينظر إلى الحاسبات الآلية اليوم على أنها تكنولوجيا العصر التي تقف وراء العديد من التحولات التي تقع فيه[٢]، فقد أحدث دخول الكمبيوتر للعمـــل الصحفي عدة تحولات، ارتبط بعضها بالوسيلة الصحفية ذاتهـــا، والعمليـــات المتعلقة بإنتاجها على المستويين التحريري والإخراجي، وارتـــبط بعضـــها الآخر بالصحيفة المطبوعة كلها كوسيلة تنتمي إلى مجموعة وسائل الإعـــلام

---

(1) حمد فرج عزران، تطور إخراج الصحف بدولة قطر في الفترة من (١٩٧٢ – ٢٠٠٢م)، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة القاهرة، كلية الإعلام: ٢٠٠٦)، ص٥٢.

(2) شريف درويش اللبان، تكنولوجيا الطباعة والنشر الإلكتروني (القاهرة، العربي للنشر والتوزيع: ١٩٩٧)، ص ص٢٨٥-٣١٠.

التقليدية، والتي تتعرض لمنافسة من الأنظمة الاتصالية الجديدة المرتكزة على الحاسبات[١].

وقد وظفت الحاسبات الإلكترونية في كل خطوات إنتاج الصحيفة بحيث شملت صف الحروف للمادة التحريرية والمراجعة والتصحيح، وإخراج الصفحات، والتجهيز والطباعة[٢]، ويعتبر أحد المحاور الرئيسية في التطورات العالمية الراهنة في مجال صناعة الصحف هو استخدام الصانع الإلكتروني للصفحة في توضيب "إخراج" الصفحة بدلاً عن الأسلوب اليدوي الذي كان متبعًا في الإخراج الفني للصحف[٣].

كما تطورت أيضًا عملية إنتاج المواد التحريرية وإنتاج الصور والرسوم بعد دخول أنظمة النشر المكتبي إلى دور الصحف، والتي أدت إلى تقليص وإلغاء العديد من العمليات التي كانت تتم قبل الطبع، فعملية جمع أو صف الحروف التي مرت بالعديد من التطورات والمراحل التقليدية من جمع يدوي، وجمع إلى، وجمع بارد، إلاَّ أنه " ونتيجة للسلبيات الموجودة في أساليب الجمع السابقة، من كثرة الأخطاء بالنصوص وبعض صعوبات عملية التصحيح خاصة في الآلات غير المزودة بالحاسب الآلي وتشوه أشكال الحروف بعد طباعتها بالطريقة البارزة وتغير أشكال بعضها نتيجة عمليات

---

(1) ولاء محمد الشملول،العوامل المؤثرة علي أداء إخراج الصفحة الأولى في الصحف المصرية القومية والحزبية والخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة،(جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠٠٨) ، ص ١٣٧.

(2) محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري (القاهرة، العربي للنشر والتوزيع: ١٩٩٠)، ص٩٦.

(3) محمود علم الدين، اتجاهات عالمية في طباعة الصحف، مجلة عالم الطباعة (المجلد٧، العدد ٨/٩: ١٩٩١)، ص٧.

الضغط والمط (التكبير والتصغير)، التي تتعرض لها باستمرار، بدأ التفكير في نمط إنتاجي آخر أكثر دقة وسرعة وأفضل كفاءة إنتاجية، فكان من الضروري اللجوء إلى وسائل إلكترونية جديدة قادرة على توفير إمكانات لا حصر لها في التصميم والإخراج، وقادرة على تلافي أهم عيوب أساليب العمل البطيئة السابقة التي تتطلب عملياتها وقتًا ومجهودًا كبيرين[١]، لذلك بدأ اللجوء إلى الحاسب الآلي في الجمع الإلكتروني المبرمج، الذي أثبت كفاءة ودقة عالية، خاصة فيما يتعلق ببرامج الفصل بين الكلمات وبرامج ضبط النصوص، التي كانت من أولى تطبيقات الحاسب، وتمتاز برامج معالجة الكلمات والنصوص ببعض الإمكانات والأدوات المتطورة بما في ذلك الإفادة من مراجعة الهجاء وقواعد النحو، وتتيح هذه البرامج أيضًا إمكانية عرض النص مرئيًا على الشاشة وإجراء التعديلات اللازمة عليه بحذف وإضافة الكلمات أو العبارات، وكذلك تحريك الفقرات بدقة وسرعة ونتيجة طبيعية فائقة إلى جانب القدرات الخاصة بعمليات التصحيح والمراجعة اللغوية للنصوص وتخزينها على ذاكرة الحاسب لحين استخدامها.

وانطلاقًا من أنه في أي مجال من مجالات الإبداع الإنساني تعتمد على النتائج التي يتم تحقيقها على المهارات والموارد المتاحة، أصبح اختيار الأدوات والمواد القادرة على تحقيق مفاهيم تصميم معينة متسعًا إلى حد كبير، حيث أصبح التصميم نظامًا يعتمد على مهارات متعددة، بالإضافة إلى أنه يؤلف بين الأدوات والمهن التقليدية من جهة والمواد والتقنيات التيبوغرافية من جهة أخرى، وقد استلزم ذلك تغييرًا ليس في مفاهيم التصميم فحسب، بل في الوسائل التي تعين المخرج على أداء عمله، فبينما كان أسلوب العمل

---

(1) سمير محمد محمود، الحاسب الآلي وتكنولوجيا صناعة الصحف (القاهرة، دار النشر والتوزيع، ط١: ١٩٩٧)، ص ٤١،٤٠.

التقليدي في الإخراج يقتضى إنجاز مجموعة من العمليات المتتابعــة التــي تستغرق وقتًا ومجهودًا كبيرًا من حيث معالجة المتن والصــور علــى عــدة مراحل "الجمع"، "توضيب"، "مونتاج"، أصبح أداء هذه العمليات في ظل مــا توفره أجهزة التجهيز الإلكتروني للصفحات من إمكانــات ســريعة وعاليــة الجودة، أصبحت مهمة ممتعة للمخرج الصحفي يرغب في أدائها باســتمتاع دون ملل[١]، فاشتراك النص مع العناصر المرئية يتم بالطريقة نفسها كما هو الحال في اشتراك عناصر نصية مختلفة، ويكون بمقدور المصــمم اختيــار الترتيب الأفضل للمقالات المكتوبة لتكوين صفحة سهلة مفضلة ومتوازنة[٢].

ومع تطور الحاسبات الآلية الشخصية التــي زادت قوتهــا وتزايــدت البرامج التطبيقية خلال العقد الأخير من القرن العشرين حققت قفــزةً كبيــرةً باتجاه التكنولوجيا التيبوغرافية، التي أصبحت ممكنــة لتصــميم الصــفحات المدخلة إلى الحاسب وعندها تخرج إلكترونيًّا إلى الــورق أو الفــيلم حتــى الأسطح الطابعة، والتصميم الإلكتروني للصفحة أيضًا يسمى النشر المكتبــي DTP الذي يمكنه حذف أو استبعاد ما لا نحتاجه في إعــداد الصــفحة مــن العناصر وتحديد حجم الحروف ونوعها وتحديد اتساع الفراغــات، ويمكــن تغيير الجمع وبعدها يعرض على الشاشة مباشرة بعملية استدعاء لــيس لهــا سابق من نوعها في التحكم والحرية في التصميم التيبوغرافي[٣].

(1) حسنين شفيق، دليل المخرج الصحفي لإبداع الصفحات (القاهرة، رحمة برس للطباعة والنشر: ٢٠٠٦)، ص٤٨.

(2) White, Fred. D: Communicating technology dynamic processes and models for writers, (Harper, Collins: College publishers: 1996) P.203.

(3) المرجع سابق، ص١٢٧.

وقد أمكن تصميم أشكال عديدة، حيث يوفر الحاسب إمكانية كبيرة في تصميم الخطوط واختيار الألوان ومزجها، وهو يشترك في ذلك مع الوسائل اليدوية في الرسم، إلاَّ أنه ينفرد بالقدرة غير المحدودة التي يمنحها للفنان لكي يغير ما عمله بصورة فورية[١].

وقد أصبحت أنظمة النشر المكتبي تلعب دورًا كبيرًا، وإن لم يكن الدور الأساسي في تصميم المطبوعات الصحفية بشكل عام، وهناك العديد من المؤسسات والجهات التي أصبحت تفيد من هذه الأنظمة في تصميم المطبوعات الخاصة بها، وخصوصًا بعد قيامها بإدخال أنظمة الحاسبات الشخصية، وقد أفادت الصحف المصرية خصوصًا والصحف العربية عمومًا، من إمكانات النشر المكتبي في تصميم صفحاتها، وذلك بدرجات متفاوتة [٢]، والنشر المكتبي نظام يتكون من مجموعة من الأجهزة يمكن وضعها على منضدة عادية، وهذه الأجهزة عبارة عن كمبيوتر صغير الحجم أو كمبيوتر شخصي Personal computer وطابعة Printer وجهاز مسح لإدخال الصور والرسوم اليدوية Scanner[٣]، بالإضافة إلى وحدة العرض البصري (الشاشة) Mnitore، ولوحة مفاتيح Keyboard، وفأرة Mouse، أمَّا البرامج اللازمة لتشغيل هذه المعدات فهي: لغة توصيف لصفحة تقوم بترجمة الصورة التي تظهر على شاشة الحاسب الآلي إلى مجموعة من الأوامر

---

(1) نبيل علي، العرب وعصر المعلومات، مجلة عالم المعرفة (الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد١٨٤: ١٩٩٤)، ص٣٠٧.

(2) محمود خليل، الصحافة الإلكترونية (القاهرة، العربي للنشر والتوزيع: ١٩٩٠)، ص٤٥.

(3) شريف درويش اللبان، النشر المكتبي وتطبيقاته في الصحافة، المجلة المصرية لبحوث الإعلام (العدد الأول: يناير١٩٩٧)، ص١٤.

الرقمية التي تستطيع آلة الطبع التي تعمل بأشعة الليزر أن تنفذها، وبـــرامج لصف الحروف تقوم بإدارة النظام كله[١].

كما أن دخول أنظمة النشر المكتبي الإلكتروني إلى دور الصحف يؤدي إلى الاستغناء عن عمليات طويلة ومعقدة من التجهيزات في مرحلة ما قبـــل الطبع، فقد وفرت هذه النظم أو قامت بإلغاء عمليات التصـــوير الميكـــانيكي والجمع التصويري والمونتاج وفصل الألوان، مع دمج كل هذه العمليات فـــي مرحلة واحدة لتوفير الوقت والجهد والكلفة، وذلك بعد أن كان المنتج الطباعي يمر بمراحل إعداد طويلة في طرق الطباعة التقليدية، وهـــى المزيـــة التـــي أدركتها دور الصحف العربية والمصرية عند إدخال هذه النظم في عمليات ما قبل الطبع[٢].

وقد أتاح الحاسب الآلي إمكانية كبيرة لترتيب العناصـــر التيبوغرافيـــة على الصفحة، فباستخدام مفاتيح النهايات الطرفية يمكـــن جمـــع الحـــروف، وباستخدام المفاتيح المضاعفة أيضًا يمكن عمل تلك الصفحات على الشاشة أو ما يسميه الباحثون الأمريكيون النظـــام الكلـــي Total system فباســـتخدام الحاسب تشترك كل العمليات معًا، حيث يتم إدخال المـــواد الصـــحفية مـــن الصحفيين باستخدام النهايات الطرفية، وتحول إلـــى شاشـــات الإخـــراج أو الشاشات نفسها بعد أن حلت مشكلات الجمع والإخراج الكلي، وهـــذه اليـــوم

---

(1) محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، مرجع سابق، ص٩٣.

(2) شريف درويش اللبان، تكنولوجيا الطباعة والنشر الإلكتروني، مرجع سابق، ص٢٨٤.

حقيقة في كثير من صحف أوربا وأمريكا، حيث اتجهت الشركات المصـــنعة لملائمة أو بناء أنظمة تعمل بالشاشات قادرة على تلبية ما تحتاجه الصحف[١].

وقدمت هذه الأنظمة إمكانات عالية في عملية إنتاج الصور والرســوم (العناصر الجرافيكية)، "ويستطيع فني الإسكنر التحكم تمامًا في إنتاج الصور رقميًا على الشاشة، حيث يمكن زيادة درجة وضوحها وتبينها فيما يعرف ب High resolation graphics الذي تبدو فيه خلايا الصورة دقيقة جدًّا بمـــا يسمح بظهور التدرج الظلي فيها سواء الأبيض أو الأسود أو الملون[٢]، كمـــا تتم عمليات التكبير والتصغير في الصورة بسهولة ويسر عن الطريقة التـــي كانت تتم في السابق، كما يمكن اختيار الاتجـــاه المناســـب للحركـــة داخـــل الصورة، وذلك حسب موقعها من الموضوع المنشورة معه.

ولقد ظهرت أنظمة للإخراج الإلكتروني الشامل التي تستعين في إنتاج الصحف بعد إخراجها بأجهزة إنتاج الصفحات Page promotions، والتي تعد جزءًا من التجهيزات الحاسوبية الخاصة بأنظمة الإخراج، وتعمل علـــى إنتاج أفلام للصفحات المنتجة عبر آليات لتظهر الصفحات على شكل أفـــلام سالبة أو موجبة، بحيث تبدو جاهزة للتصوير على الألواح الطابعة، مع قدرة الأنظمة المطورة للإخراج الإلكتروني على تخطي مرحلة إنتاج الأفلام بحيث تظهر الصفحات على الألواح الطباعية الجاهزة للطباعة مباشرة[٣].

---

(1) محمد خليل الرفاعي، استخدام تكنولوجيا الحاسبات الآلية في الصحافة العربية، مرجع سابق، ص١٣٩.

(2) سمير محمد محمود، مرجع سابق، ٧٦.

(3) محمود علم الدين، الصحافة في عصر المعلومات: الأساسيات والمستحدثات، ط١ (القاهرة، مطابع الأهرام بكورنيش النيل: ٢٠٠٠)، ص٢٥٥.

كما تقدم التطورات الأحدث برامج جاهزة لإخراج الصفحات، بحيث يتم إدخال المادة المتنية والمصورة إلى ذاكرة الحاسب، ويتم اختيار برنامج الإخراج أو يستدعي البرنامج المناسب فيقوم بعملية إخراج الصفحات، وينبه المحرر الصحفي إلى أي زيادة أو نقصان في أطوال الموضوعات، ويطلق على هذه العملية إخراج الماكيت إلكترونيًّا، وساعد على ذلك تطور أجيال الحاسبات الآلية من حيث سعة الذاكرة، ومرونة الاستخدام وسعة تجهيز مواد الصحيفة التحريرية والإعلانية معًا بضغطة واحدة على مفاتيح النظام[١].

*** ***

(1) محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، مرجع سابق، ص٩٨.

العوامل غير المهنية المؤثرة
على أداء القائم بالاتصال
من خارج الصحيفة

أولاً: تأثير السلطة على القائم بالاتصال:

لا شك أن البناء السياسي بكل مكوناته يمارس تأثيرا كبيرا على العملية الاتصالية بعناصرها المتنوعة، فالبناء السياسي غالبا ما يحدد التشريعات والقوانين والأنظمة والتعليقات التي تتحكم في سير العملية الاتصالية والإعلامية، والبناء السياسي أيضا هو الذي يستطيع ممارسة الضغوط الفاعلة على هامش القوانين والتشريعات أو من فوقها كلما لزم الأمر أو كلما سنحت الفرصة، ذلك أن النظام الاتصالي بما فيه مؤسسات وسائل الإعلام الكبرى نشأ ونما تحت ظلال النظم السياسية مما لم يكن محط اختلاف في بداية الأمر، بل إن النظم السياسية كانت هي المطالبة برعاية هذا القطاع الحيوي من القطاعات الاقتصادية والثقافية نظرا لما يحتاجه من تمويل كبير، ونظرا لما يتطلبه من رعاية وتوجيه دائمين، لذلك فقد كانت وسائل الإعلام جزءًا لا يتجزأ من مسئوليات النظم السياسية في بداية نشوء الدول، وظل الأمر كذلك في معظم الدول النامية وكثير من الدول المتقدمة، والفارق هو أن الدول المتقدمة، أتاحت منذ وقت مبكر للقطاع الخاص إنشاء مؤسسات إعلامية إلى جانب مؤسسات النظام السياسي[١].

---

(1) عزام أبو الحمام، تأثير العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية على صحافة الإنترنت العربية: من وجهة نظر المحررين، (جامعة الشرق الأوسط – كلية الإعلام – رسالة ماجستير – ٢٠١١م)، ص ٧٩.

وفي الواقع، فإن العلاقة التبادلية أكثر ما تتبدى بين النظم السياسية ووسائل الإعلام، فوسائل الإعلام تشكل الذراع المعنوي والرمزي للنظام، لكن وسائل الإعلام تعتمد هي أيضا على ما يوفره النظام السياسي من مصادر دخل وتشغيل إضافية إلى كونه مصدرا مهما ودائما للمعلومات التي تتغذى عليها وسائل الإعلام، هذا بالإضافة إلى الحاجة الدائمة لوسائل الإعلام للمظلة القانونية والحماية التي توفرها السلطة[١].

فضلاً عن أن الصحافة تتحكم في المشهد السياسي، وتسهم إلى حد كبير في تشكيل وعي الجمهور تجاه أي حدث معين، ولا يستطيع أي سياسي أو أي جهة سياسية أن تمارس عملها دون غطاء إعلامي. كما أنها تضطلع بمهمة ترتيب الاهتمامات السياسية، بواسطة التركيز على طرح بعض الأفكار والمفاهيم واستبعاد أفكار ومفاهيم أخرى من النقاش والحوار السياسي، وهو ما يؤدي بالنتيجة إلى تبني الجمهور لهذه الأفكار والمفاهيم، مما يكسبها الشرعية والقبول[٢].

لكن بالرغم من الدور الكبير الذي تلعبه الصحافة في توجيه الجمهور فإن إدارات الصحف ترسم سياستها التحريرية وفق الكم المتاح من الحرية، ومستوى الضغوط التي تتعرض لها.

ومن جانب آخر نجد التطورات المهمة في ملكية الصحافة وظهور الاحتكارات الضخمة لوسائل الإعلام، والتي يطلق عليها إمبراطوريات الاتصال (tympires Communication).

---

(1) المرجع نفسه، ص ٧٩.

(2) عزيز عبده، الإعلام السياسي والرأي العام: دراسة في ترتيب الأولويات، (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤م)، ص ٧٢

وهي التي تملك بالإضافة إلى مجموعات وسائل الإعلام عادة دور نشر الكتب والمجلات .فمن المؤكد أن شخصية وأهداف أصحاب الصحف تؤثر على محتوى هذه الصحف، وما تنشره، وعلى دورها كفائدة ومعبرة للرأي العام، كما أن آراء الناشر وآراءهم ومعتقداته السياسية الاقتصادية أو الدينية كثيرا ما تتعارض مع الحقائق فيقومون بمنع نشرها أو تحريفها، وهذا يتم على حساب الحرية الصحفية والصناعة الصحفية الحقة .وقد تكون هذه الآراء إما موافقة لمصالح الحكومات القائمة ومساندة لطروحاتها وبرامجها بالنظر لمنافع متبادلة بين هذه الشخصيات النافذة في مجال الإعلام والصناعة الصحفية، هذه المعادلة التي قد تتوافق لو طبقناها على المعلنين الضاغطين على الصحف .غير أن هذا لا يلغي احتمال المواجهة بين بعض المعلنين الأقوياء – أو ملاك الصحف - والحكومة حينما يحاول هؤلاء فرض ضغوطهم غير المباشرة على الصحف، والتي تهدف في النهاية إلى تخريب خطط التنمية. وفي هذا السياق يقول الأمين العام لاتحاد الصحفيين العرب صلاح الدين حافظ إن المؤسسات الصحفية، مؤسسات هشة وأن هناك تدخلا واختراقا للصحافة العربية بالأموال بهدف تأمين تبعية هذه الصحف إلى خط سياسي معين، كما أن هناك الاختراق الأجنبي، حيث الصحافة العربية مهددة بدخول الاحتكارات الصحفية الإعلامية الكبرى إلى السوق الإعلام العربي[١].

إن اختلاف الأنظمة الفكرية والاجتماعية والاقتصادية لها دور كبير في تحديد العلاقة بين السلطة السياسية ووسائل الإعلام، فيمكن لهذه الأخيرة أن تكون السلطة الرابعة، فيما يمكنها أن تكون جهازا من أجهزة الدولة.

---

(1) نبيل الشريف، التحرير الصحفي، (عمان: مركز الأفق الثقافي، ١٩٩٧م)، ص ٧.

وتقوم السلطة، وخصوصا التنفيذية التي تمتلك أدوات مؤثرة وفاعلة، تقوم بمحاولات السيطرة الدائمة على المنتج المعرفي الذي يشكل مضمون التنشئة الاجتماعية. وبناء على هذا التوجه تناول فلاسفة المدرسة النقدية مثل هوركهايمر وأدورنو علاقة الثقافة المعيارية والنظم الاجتماعية بالبناء الشخصي، حيث يتم دمج الفرد بالجماعة والمجتمع، وحيث تلعب التكنولوجيا الحديثة دورًا مهمًا في صناعة الأفكار والثقافة عامة، وحيث تلعب السلطة ومن يملكونها في المجتمعات الحديثة دور التحكم في ما يكتسب الفرد من فكر وثقافة[١].

أصبحت الحكومة مصدرًا للأخبار، وكان لذلك أثره على الصحيفة ومحتواها من غير شك، وذلك نظرا لأن المصادر الرسمية في منحها أو منعها الأخبار، عن جريدة معينة، إنما تريد بذلك استخدام الأخبار لتحقيق أهداف مرغوبة، ودور الحكومة بالنسبة للإعلام دور خطير، فقد يتجلى في عدة صور فمن الرقابة إلى التنظيم والتيسير أو المشاركة في العمل الإعلامي، وقد يتجلى هذا الدور ضمنيا في تأثيره على وسائل الإعلام والصحافة خصوصا من خلال "سيطرة الحكومات العربية على مصادر الأنباء المحلية، فهي أشد ما تكون وضوحا في ملكية الحكومات لوكالة الأنباء العربية[2] "، وتحكمها في مضامين برقياتها المحلية والدولية، والتي تعد المصدر الأهم للأخبار، كما أن هذا لا ينفي أن عمل الصحافة يتطلب الاقتراب من مصادر الحكومية للحصول على المعلومات والوثائق والأرقام للقصة الإخبارية، إذن فعلاقة الصحافة بالحكومة

---

(1) إبراهيم عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (عمان: دار الشروق، ٢٠٠٨م)، ص ١٨٨.

(2) عواطف عبد الرحمن، قضايا التبعية الإعلامية والثقافية، (الكويت: دار المعرفة، ١٩٨٤م)، ص ١٠١.

معقدة، ففي الوقت الذي يتوجب فيه على الصحفي الابتعاد حتى ينأى بنفسه عن شبهات التأثر بالوضع الحكومي، يجب عليه الاقتراب حتى يحصل على مصادر معلوماته[١].

وتختلف أشكال الضغوط والتأثيرات السياسية التي يتعرض لها القائمون بالاتصال، إذ إنها ليست ضغوطًا ناجمة من السلطة دائما، وإن كانت ضغوط السلطة تمثل الثقل الأكبر مقارنة بالضغوط الأخرى، التي يأتي بعضها من الميول السياسية للصحفيين، والتي تنعكس بالضرورة على المحتوى الصحفي الذي تتضمنه مقالاتهم وقصصهم الإخبارية، ويأتي البعض الآخر من جماعات الضغط[٢].

إن اختلاف الأنظمة الفكرية والاجتماعية والاقتصادية له دور كبير في تحديد العلاقة بين السلطة السياسية ووسائل الإعلام، فيمكن لهذه الأخيرة أن تكون السلطة الرابعة، فيما يمكنها أن تكون جهازا من أجهزة الدولة.

فضلاً عن أن الصحافة تتحكم في المشهد السياسي، وتسهم إلى حد كبير في تشكيل وعي الجمهور تجاه أي حدث معين، ولا يستطيع أي سياسي أو أي جهة سياسية أن تمارس عملها دون غطاء إعلامي. كما أنها تضطلع بمهمة ترتيب الاهتمامات السياسية، بواسطة التركيز على طرح بعض الأفكار والمفاهيم واستبعاد أفكار ومفاهيم أخرى من النقاش والحوار السياسي، وهو ما يؤدي بالنتيجة إلى تبني الجمهور لهذه الأفكار والمفاهيم، مما يكسبها الشرعية والقبول.

---

(1) نبيل الشريف، مرجع سابق، ص ١٠.

(2) خليل إبراهيم فاخر، بيئة العمل الصحفي في العراق: دراسة تحليلية لتأثير العامل السياسي في القائم بالاتصال، (جامعة بغداد – كلية الإعلام – ٢٠٠٨م)، ص ٦٢.

وبالرغم من الدور الكبير الذي تلعبه الصحافة في توجيه الجمهور فإن إدارات الصحف ترسم سياستها التحريرية وفق الكم المتاح من الحرية، ومستوى الضغوط التي تتعرض لها.

عموما سنتناول الحديث عن السلطة وعلاقاتها بالصحافة من خلال:

- **التشريع .**
- **الرقابة.**

تقوم السلطة بسن مجموعة من القوانين يجب على الرسالة الإعلامية التقيد بها، إذ تُعرف قوانين وتشريعات الإعلام بأنها مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم أنظمة الإعلام ووسائله في الداخل والخارج، ويرى بعض الباحثين أن التشريعات الإعلامية هي انعكاس للأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية في مجتمع ما.

إن الضغوط القانونية التي تهدف إلى احتواء الصحافة، نتج عنها تحول الصحافة من موقع الجماهير، إلى موقع السلطة، وبهذا فإنها تخلت عن دورها ومسئولياتها الاجتماعية التي تقتضي انحيازها إلى الجمهور والدفاع عن مصالحه، والتعرض لإساءات السلطة وممارساتها الخاطئة، وتبنت دور المدافع عن النظام السياسي

ونعني بالرقابة التحكم في نقل الأخبار والمعلومات، وعلى الرغم من اقتران الرقابة بالسلطة، فإن هناك أشكالا أخرى للرقابة، بعضها تمارسه الأحزاب ومنظمات المجتمع المدني، والآخر تمارسه جهات معينة. ويرى الباحثون أن الرقابة ليست شرًّا خالصا؛ لأنها قد تكون مطلبًا جماهيريًا، يهدف إلى حماية الأخلاق والآداب العامة[٣]، إلا أن هذه الذريعة التي تختفي وراءها السلطة، دفعت بالكثير من الأنظمة والحكومات، لفرض قيود واسعة

على حرية الصحافة، وذلك لمنع الصحف من التعرض لسياستها وانتقاد رموز الدولة. وهذا ما يترك تأثيرا خطيرا على طبيعة المضمون الصحفي، إذ إن خشية الصحف من إزعاج السلطات، يعني تخليها عن مسئوليتها وإهمالها لمصالح الجمهور. إن الرقابة الشديدة المفروضة من طرف النظام على وسائل الإعلام غالبا ما ينتج عنها رقابة ذاتية لدى القائمين بالاتصال، وفي هذا الإطار، يشير محمد حسنين هيكل إلى " أن أخطر ما يمكن أن تواجهه حرية التعبير، ليست هي القيود التي تُفرض علينا، ولكن ما نفرضه على أنفسنا من قيود بتأثير تصوراتنا. ويتشكل هذا النوع من الرقابة في عقل القائمين بالاتصال نتيجة لتراكم التوجيهات والتعليمات الروتينية التي تبعث بها الحكومة إلى إدارات الصحف، ويطلع عليها الصحفيون بغرض التقيد بها في أثناء العمل.

إن الرقابة على وسائل الإعلام بما فيها الصحف من شأنها عرقلة العمل الإعلامي المتمثل في خدمة المجتمع، والتحول إلى خدمة السلطة من خلال التكتم على انحرافاتها، والدفاع عن أيديولوجيتها ومصالحها. إن احتكار السلطة للمعلومات ومنع الصحافة من الاطلاع على الوثائق الحكومية، يحد من قدرة القائمين بالاتصال في كتابة قصص إخبارية تعبر عن الواقع، وهو ما يعوق قدرة الجمهور على تكوين آراء والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تهم حياتهم ومستقبلهم.

ثانيًا: تأثير المصدر على القائم بالاتصال:

يتوقع الجمهور من الصحافة أن تغطي الأخبار بشكل نقدي وأن تقيمها بشكل مستقل، ويتطلب هذا أن تبقى الصحافة حرة من أي تأثيرات تفرضها المؤسسات الاجتماعية الأخرى، وأن يبقى الصحفي مستقلا عن الضغوط التي

تأتي من مصادر الأخبار ومتحررا بقدر الإمكان من جميع القيود التي تتدخل في أدائه لعمله وعلى نقله للأخبار انطلاقا من الدور الذي من المفروض أن تقوم به الصحافة أو الذي وجدت من أجله، والمتمثل في خدمة الجمهور، ومن هذا المنطلق يعد جهاز جمع الأخبار وبيروقراطية جمع الأخبار وسائل لخدمة الجمهور، فاحتياجات الجمهور هي الأهداف التي يجب أن تبذل المساعي لتوفيرها.

لكن من الصعوبة وضع ضوابط أو محددات خاصة للعلاقة بين القائم بالاتصال ومصادر الأنباء والمعلومات داخل المجتمع؛ لأن هذه العلاقة تتأثر بعوامل عديدة يمكن أن نلاحظ وجودها أو غيابها في كل المجتمعات بصرف النظر عن وصف النظام الإعلامي القائم. ولا يمكن تصنيف هذه العلاقة في إطار الاعتماد المتبادل بينهما في كل الأحوال، أو التقرير بسيادة تأثير أيهما على الآخر ولكن كل ما يمكن ملاحظته أن هذه العلاقة لا يعبر مظهرها عن جوهرها في أغلب الأحوال، ويذهب نصر الدين العياضي إلى حد القول بأن "المصدر لا يضيف مصداقية للخبر ويؤكد واقعيته فقط، بل يمكن أن يلون الخبر الصحفي ويحمله وجهة نظر معينة إزاء الحدث أو الواقعة، هذا بصرف النظر عن الصيغ التعبيرية الملتوية التي تتفنن في تمويه الموقف أو الرأي أو دفنه وسط جمل وكلمات محايدة.

يطرح الباحثون عددًا من النماذج التفسيرية محاولين إعطاء توصيف لعلاقة القائم بالاتصال بالمصدر. إن وصف هذه العلاقة يظهر أكثر في تأثيرها على المحتوى الإعلامي ومراكز الاهتمام.

نموذج العداء: يتضح من خلال العنوان المقدم لهذا النموذج نوعية العلاقة بين الطرفين. إذ يفترض وجود نوع من الخصومة والعداء بين القائم

بالاتصال والمصدر، فالصراع في الاهتمامات هو السمة التي تميز هذه العلاقة، ويؤخذ على هذا النموذج :

١. عدم تحديد حدود واضحة لحجم العداء ومؤشرات السلوك المعياري للإعلاميين نحو مصادرهم.
٢. أن عملية إنتاج الرسائل الإعلامية السياسية هي موضوع مشترك بين الطرفين.
٣. أن الواقع العملي يمكن أن يؤكد درجات من التعاون والتفاهم بين الطرفين نظرا لحاجة كل من الطرفين إلى الآخر.

نموذج التبادل الجماعي: وهو عكس النموذج الأول، ويرى أن العلاقة بين مصادر الأخبار والصحفيين هي علاقة تبادل اجتماعية، تهدف إلى تحقيق أغراض مشتركة وليس هناك ضغط من جانب على آخر، وإنما هناك تبادل للمنفعة.

النموذج العلمي: يؤكد النموذج العلمي الذي طرحه الباحثان (جيبر، شانون) أن الجدار القائم بين الصحفيين والمسئولين هو جدار وهمي، ليس له أساس في الواقع، فكلاهما بحاجة إلى الآخر، وغالبا ما يكون الصحفيون مرتبطين بمصادر الأخبار بعلاقة طيبة تتخللها بعض التشنجات نتيجة نشر الصحف للأخبار بطريقة غير مناسبة أو إهمالها مما ينعكس سلبا على تعاون مصادر الأخبار مع الصحفيين.

نموذج الاعتماد والتكيف: تعتمد العلاقة على التعاون المتبادل بين الطرفين على الرغم من تشعب أهدافهما وتباينهما، فيسعى كل طرف جاهدا إلى تحقيق أغراض محددة لدى الجمهور المستهدف من خلال هذا التعاون

وأحيانا ما يقتسمون بعض الأهداف معا مثل تحقيق أعلى درجة من المصداقية لدى الجمهور.

وحسب محمد عبد الحميد، فإن النموذج الرابع يمكن أن يفرز فئة أخرى هي "السياسيون الإعلاميون" أو "الإعلاميون السياسيون " مما ينعكس على رؤية جمهور المتلقين، وتقديرهم لهم مهما كانت خصائصهم أو مهاراتهم. ذلك أن طبيعة النظام وموقف المواطنين من السلطة سينعكس على موقفهم كجمهور لوسائل الإعلام من القائمين بالاتصال الذين يتوحدون مع مصادرهم السياسية، وبالتالي، فإن كل ما يوجه للنظام من نقد، يوجه إلى القائم بالاتصال أيضا في هذه الحالة، خصوصا في العالم الثالث الذي يعتمد قادته دائما على محررين وكتاب يقومون بدور كبير في الترويج لصورة القادة وأفكارهم.

تعد وكالات الأنباء العالمية من المصادر الأساسية للأخبار والمعلومات بالنسبة للقائم بالاتصال الذي من المحتمل أن يتأثر في تقديره للأخبار والمعلومات بتقدير الوكالات لقيمة الأخبار، وذلك من خلال المساحة أو المتابعة أو تكرار البث، إذ تؤثر وكالات الأنباء على حكم وسائل الاتصال على الأهمية النسبية لأنواع الأخبار المختلفة خاصة حين نعلم بأن هذه الوكالات تسيطر على ٨٠% من المعلومات المتداولة دوليا، لتتضح صورة الهيمنة في بعدها الكمي، وضمن مفهوم التدفق الحر، فإن هذه الوكالات أصبحت غير مسئولة قانونيًا واجتماعيًا عن نشاطاتها أمام الدول الأخرى، حيث تمتد هذه النشاطات، وبهذا أعطى النظام الحر لتدفق المعلومات هذه الوكالات الحق في تحديد ما يصلح وما لا يصلح ليكون خبرًا.

لقد وجد ولبر شرام W. Schramm ما يصفه بتشابه ضخم بين المحتوى الإجمالي لنشرات الوكالات الغربية العالمية وبين ١٤ صحيفة آسيوية فيما يتعلق بأخبار العالم الثالث، وهو يفسر ذلك بأن الصحف تتبع الوكالات فيما تنشره لأنه ليس لديها بدائل أخرى، كما تؤثر وكالات الأنباء على طريقة تقييم رؤساء أقسام الأخبار لعمل مراسليهم أو صحفييهم، فضلا عن أن المسئولين يميلون في وسائل الإعلام إلى الاعتماد بشكل عام على روايات وكالات الأنباء، خصوصًا في حالة الأنباء الرسمية وترجيحها عن رواية صحفييهم.

تؤثر وكالات الأنباء كذلك على طريقة توزيع وسائل الاتصال لمراسيلها لتغطية الأحداث المهمة، إذ تتبع مختلف وسائل الاتصال في نشر مندوبيها نفس الطريقة التي تتبعها الوكالات، بالإضافة إلى أنه من الناحية العلمية نادرا ما يتدخل القائم بالاتصال في صياغة الكثير من المواد الإخبارية التي ترسلها الوكالات الكبرى وكثيرا ما تقف حدود التدخل عند تعديل وصف الزمان أو وضع العناوين وتحديد مقاسات حروف النشر سواء كان ذلك بتأثير عامل الوقت أو اقتناعا بمصداقية الوكالات ودقتها.

كما درس وارين بريد (Warren Breed ١٩٥٥) تأثيرات الصحف الكبرى على الصحف الصغرى[١]، ووجد أن هناك تشابها أو تماثلا في مضمون الصحف الكبرى والصحف الصغرى، والتماثل يعني أن مختلف الصحف تتضمن نفس المواد أو مواد متماثلة، وهذه المواد مصاغة أو مرتبة بنفس الأساليب أو بطرق متماثلة، وأن التماثل أو التشابه يحدث من خلال تأثر محرري الصحف الصغرى بما تفرضه الصحف الكبرى.

---

(1) محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص ١٧١.

وفي الواقع، فإن محرري الصحف الكبرى، ومحرري الأخبار بشكل عام، ووكالات الأنباء، يقومون بأدوار مسئولياتها ضخمة، تفوق ما قد يتصورونه هم أنفسهم، لأنهم يعملون كمرشدين غائبين للأساليب التي تتحكم في عرض الأخبار في مئات من الصحف[١].

بالإضافة إلى أنه عندما يقوم المجتمع الصحفي بتحديد حدث على أنه ذو أهمية خاصة أو ما يسمى بسيكولوجية عصبة الذئاب Wolf Pack فإن جميع وسائل الإعلام تميل إلى تخصيص جل اهتمامها له. وقد يكون الحدث مهما في حد ذاته، ولكن قد يكون في أحيان أخرى جريمة شاذة أو فضيحة أخلاقية. وبذلك يتم حرمان الجمهور من معلومات تتعلق بأخبار أكثر أهمية[٢].

ثالثًا: تأثير جمهور المتلقين على القائم بالاتصال:

يتميز الجمهور الذي يتجه إليه القائم بالاتصال برسالته الإعلامية بخصائص ومميزات، وعلى القائم بالاتصال بناء توقعات حول الجمهور المحتمل وحول شكل استجابته وتقبله للرسالة، فذلك يساعد القائم بالاتصال على تحديد الموضوعات التي يتم تناولها، ويساعده في تحديد أهدافه واختياره للمادة التي يقدمها وطريقة صياغتها أو عرضها حتى يمكن تلبية هذه الحاجات والتكيف وفق ما تفرضه[٣].

---

(1) جيهان رشتي، مرجع سابق، ص ٣٣٢

(2) سعيد محمد السيد، مرجع سابق، ص ٨

(3) سمير محمد حسين، الإعلام والاتصال بالجماهير والرأي العام، (القاهرة: عالم الكتب، ١٩٨٤)، ص ١٣٠.

ويمثل جمهور المتلقين بالنسبة للقائم بالاتصال – مهما كانت توقعاته – الدعم الأساسي بدوره وإنجازاته سواء الإحساس بالتقدير الذاتي، أو مواجهة أصحاب المصالح أو جماعات الانتماء داخل وخارج المؤسسات الإعلامية[١].

إن القائم بالاتصال في حاجة شديدة إلى معرفة جمهوره، وأن تصوره لهذا الجمهور يؤثر على قراراته تأثيرا لا يمكن أن نقلل من شأنه، فالرسائل التي يقدمها القائم بالاتصال تحددها إلى حد ما توقعاته عن رد فعل الجمهور، ويمكن تفسير ذلك بالدور الذي يلعبه الجمهور والذي لا يمكن أن نعتبره دورًا سلبيًا، ذلك أنه يسهم بطريقة أو بأخرى في التأثير على القائم بالاتصال، ومن ثم في صياغة المادة الإعلامية الموجهة إليه. إن القراء يؤثرون في الحكم على الأخبار كما أن الصحفيين يشكلون قصصهم الإخبارية حول ما يعتقدون أنه سيمتع القراء.

إن القائم بالاتصال يحتاج أولا إلى معرفة جمهوره وأن يكون لديه فكرة عمن يوجه إليه رسالته. وعادة يكون لدى الفرد تصور ذهني للجمهور الذي يريد أن يصل إليه أو أن يتجنبه. فهناك بعض الاتفاق في أن القائمين بالاتصال يقومون بحل مشكلة عدم معرفتهم لجمهورهم عن طريق بناء صور ذهنية تمثل في معظمها نظرة محدودة إلى حد الإفراط المشوه للجمهور الذي يكتبون له.

وقد يعاني القائم بالاتصال الذي يعمل في مؤسسة جماهيرية من صعوبة تصور أو إدراك جمهوره. ولأن مؤسسات الاتصال تتسم بالتعقيد وتستخدم عددا كبيرا من البشر ليس في تعليمهم وخلفيتهم جوانب كثيرة

---

(1) عبد العزيز شرف، المدخل إلى وسائل الإعلام، (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٠)، ص ١٢٠ – ١٢٣.

مشتركة مع السواد الأعظم من الجمهور، لذلك نجد أن قيم أولئك العاملين ستلعب دورًا مهمًا في الطريقة التي سيؤدى بها عملهم.

وتعد قيمة مصلحة الجمهور مقياسا أساسيا لقيم الأخبار في الغرب، حيث يسترشد بها حارس البوابة فيما يعتقد أن جمهوره يريد أن يعرفه، باعتبار أنه الحكم النهائي، مما يجب أن ينشر في هذا النظام، أما في دول العالم الثالث، فنجد رؤى أخرى، فالصحفيون ليسوا هم الحكم النهائي على ملائمة الخبر للنشر، ومن خلال التحكم المباشر أي عن طريق من يملك وسائل الإعلام، والتحكم غير المباشر أي من خلال ميكانيزمات الرقابة المفروضة على وسائل الإعلام أو بهما معا (الملكية– الرقابة)، يتم اتخاذ قرارات النشر فيما يجب أن يمر أو يحجب.

وبناء على عدد من الدراسات التي اهتمت بتحليل علاقة الصحفيين بالجمهور يصنف ما كويل هذه العلاقة في إطار ثلاثة نماذج تفسيرية:

١- نموذج الهيمنة:

يصور هذا النموذج دور القائم بالاتصال على أساس أنه هو الذي يحدد جمهوره حسب أهدافه، وبالتالي فإنه عادة ما تكون العملية تحت سيطرة القائمين بالاتصال حيث يتميزون بوضوح اتجاهاتهم وإحساسهم بقوة الذات.

وتتمثل الأهداف في الدعاية والإعلان أو التأييد للفكرة أو الموضوع، والتأثير بأي شكل في الجمهور بناء على تحديده السابق من خلال دراسات السوق أو بحوث الجمهور، ومن قبل ذلك الحملات الإعلانية والدعاية السياسية أو موضوعات الخدمة العامة، مثل الحملات الصحية أو الخيرية حيث ينظر القائم بالاتصال إلى الجمهور كمستهلكين أو مفردات الاتصال

الإقناعي. وهو ما يستلزم معرفة رجع الصدى بشكل فوري وسريع، وكذلك رصد بعض مؤشرات نجاح أو فشل القائم بالاتصال.

٢- نموذج التوحد:

يتبنى القائم بالاتصال في هذا النموذج معايير معينة، تكون لها الأولوية في الممارسة وبناء العلاقة مع الجمهور على معيار رضا الجمهور أو استجابته. وفي هذا النموذج لا يعد التأثير السريع للاتصال مطلبا ملحا، مثل نموذج الهيمنة، وذلك نظرا لوجود مجموعة من العناصر المشتركة التي تمثل متطلبات معينة يتبناها القائم بالاتصال ويتوحد معها، ويسترشد بها في تبرير نشاطه وتواصله المحدود مع الجمهور.

٣- نموذج تدعيم القائم بالاتصال لعلاقته بالجمهور:

ينظر في هذا النموذج إلى القائم بالاتصال كفرد مبدع ونشط اجتماعيا، يتواصل مع جمهوره من الأفراد المستفيدين والمشاركين إيجابيا، ومن ثم فليست هناك أهداف مصاغة، أو أهداف مؤسسية، وإنما الأمر يرجع إلى رغبة القائم بالاتصال في أن يتصل بالآخرين. وبناء عليه، فإن هذا النموذج يهتم بالدرجة الأولى بالاستجابة إلى الحاجات والاهتمامات، وردود أفعال جمهور المتلقين والقراء المختارين حيث ينتمي كل من المرسل والمستقبل إلى ثقافة واحدة، ويشتركون في المشكلات والطموح. وفي هذا المجال، نجد أن كثيرا من القائمين بالاتصال يرون أن وسائل الإعلام هي أداة للمشاركة في الآراء والخبرات الإنسانية مع جمهور المتلقين.

رابعًا: تأثير قيم المجتمع وتقاليده على القائم بالاتصال:

يعد النظام الاجتماعي الذي تعمل في إطاره وسائل الإعلام من القوى الأساسية التي تؤثر على حارس البوابة في انتقائه واختياره للمادة الصحفية، فأي نظام اجتماعي ينطوي على قيم ومبادئ يسعى القائم بالاتصال لإقرارها، ويعمل على تقبل المواطنين لها، ويرتبط ذلك بوظيفة التنشئة الاجتماعية أو التطبيع، وتعكس وسائل الإعلام هذا الاهتمام بمحاولاتها الحفاظ على القيم الثقافية والاجتماعية السائدة [١].

يعد النظام الاجتماعي الذي تعمل في إطاره الوسيلة الإعلامية من القوى الأساسية التي تؤثر على القائم بالاتصال، بما ينطوي عليه.

وقد أشار بركو Berko إلى التأثير القوي للقيم وتقاليد المجتمع في عملية الاتصال، حيث يرى أن القائم بالاتصال يتأثر بقيم المجتمع وتقاليده من خلال العائلة والأصدقاء والزملاء ووسائل الإعلام التي يعمل بها أو يتعرض لها، فالقائم بالاتصال هو نتاج خبراته وتأثيرات المجتمع المحيط به بما يسوده من قيم وتقاليد تفرض عليه نمط الاتصال، سواء من حيث الشكل أو المحتوى، وتسهم في تشكيل اتجاهاته وسلوكه[٢].

يرى وارين بريد أن القائم بالاتصال قد لا يقدم في بعض الأحيان تغطية كاملة للأحداث التي تقع من حوله، وليس هذا الإغفال نتيجة لتقصير أو

---

(1) مطلق سعود المطيري، التغطية الإعلامية للمراسل الأمريكي لقضايا الشرق الأوسط، دراسة تطبيقية على القائم بالاتصال، رسالة دكتوراه غير منشورة، (جامعة عين شمس: قسم الإعلام، ٢٠٠٧)، ص٨١ .

(2) Berko, R N et al, Communicating: A Social and Career Focus, 3ed, (Bostin Houghton Miffein Company,1985), P 39 – 40.

عجز أو أنه عمل سلبي، ولكن يغفل القائم بالاتصال أحيانا تقديم بعض الأحداث إحساسا منه بالمسئولية، والحفاظ على المجتمع واحترام فلسفته وعاداته وقيمه والأدوار الدينية والسياسية والأخلاقية المعاشة، وللأشخاص الذين يمارسون هذه الأدوار[١].

ويحرص حارس البوابة الإعلامية في الدول العربية على مراعاة الاعتبارات الثقافية للجمهور العربي، وكذلك الخلفيات الاجتماعية والسياسية، فعند تحديد الاعتبارات الإيديولوجية والاجتماعية والدينية، يكون من السهل انتقاء الأخبار التي تقابل هذه الاحتياجات، وبالتالي تعد هذه القيم محددات قوية في اختيار الأخبار وتقييمها.

ويرى وارين بريد أن وسائل الإعلام التي تحترم التقاليد والنظام تضحي أحياناً بالسبق الصحفي أو تتسامح وتفرط بعض الشيء في واجبها الذي يفرض عليها تقديم كل الأخبار التي تهم الجماهير، ففي بعض الأحيان يقيم القائمون بالاتصال الأخبار آخذين في الاعتبار النتائج الاجتماعية التي ستترتب على نشرها، وقد تهمل الأخبار في بعض الأحيان، أو تدفن في الصفحات الداخلية وذلك محافظة على قيم المجتمع الأساسية وتجنبا لكل ما يشوه تلك القيم[٢].

إن الهدف الذي من أجله أنشئت وسائل الإعلام بما فيها الصحف يكمن في خدمة المجتمع انطلاقا من فكرة أن الصحفي قد يضحي بالمصدر، ولكنه لا يضحي بالجمهور، ومن ثم يعمل القائم بالاتصال على تحقيق الإجماع حول بعض الأهداف الاجتماعية والثقافية، وكذلك التقريب بين الناس وتوثيق

---

(1) مطلق سعود المطيري، مرجع سابق، ص ٨١.

(2) جيهان رشتي، مرجع سابق، ص٣٠٨.

علاقاتهم والمساعدة على تنشئتهم اجتماعيًّا بتعويدهم على أنماط السلوك المقبولة[١].

إن دراسة وراين بريد حول تحليل المواد التي لم تنشر أو التي تعرضت للدفن أو الحذف، انطلقت من الافتراض الذي كان يقيسه، وهو أن وسائل الإعلام تساعد على تحقيق الاتفاق الثقافي والاجتماعي، ولأجل ذلك تستبعد وسائل الإعلام كل المواد التي تهدد البناء الاجتماعي والثقافي وما يؤمن به الفرد[٢].

وحول هذا الموضوع تتساءل جيهان رشتي حول إمكانية "اعتبار الاتفاق الذي يتحقق بتجنب وسائل الإعلام لموضوعات معينة، إجماعًا أو اتفاقًا مفيدًا وكاملاً، أم أنه نتائج غير مرغوبة وغير متوقعة. باختصار، فإن ما لا تقدمه وسائل الإعلام من مواد ومعلومات له نفس أهمية ما يقدم، بمعنى آخر، الطريقة التي ننظم بمقتضاها تصورنا للوقائع قد تشوه بسهولة، ذلك لأننا نتلقى معلومات غير كاملة عن أجزاء فقط من الظروف المحيطة، ولأننا نتلقى صورة ثابتة أو معلومات نمطية ومتحيزة، فنحن لا نحصل على كل الحقائق عما يحيط بنا[٣].

أما فيما يتعلق بالدول النامية، أو الدول التي تتغير بسرعة شديدة، ويتهددها التمزق الاجتماعي، فعادة ما يلجأ القادة إلى السيطرة على وسائل الإعلام لضمان استخدامها في الوصول إلى الاتفاق والإجماع حول الأمور الأساسية، أي أن العنصر الأول الذي يؤثر على القائمين بالاتصال هو الحاجة

---

(1) فوزية عكاك، مرجع سابق، ص ٢٢٧.

(2) الصفحة نفسها.

(3) جيهان رشتي، مرجع سابق، ص ٣٠٩-٣١٦.

إلى المحافظة على قيم المجتمع وتقاليده، والعنصر الثاني، هو تحقيق الإجماع أو الاتفاق على الأهداف الأساسية(١).

يشير الباحث (وارين بريد) إلى أنه في بعض الأحوال قد لا يقدم القائم بالاتصال تغطية كاملة للأحداث التي تقع من حوله، وليس هذا الإغفال نتيجة لتقصير أو أنه عمل سلبي، بل إن القائم بالاتصال يغفل أحيانًا تقديم بعض الأحداث ويكون ذلك القرار نابعًا من ضميره وإحساسًا منه بالمسئولية، وذلك للمحافظة على بعض الفضائل الفردية أو الاجتماعية.

ومن ضمن المؤثرات الاجتماعية ما يمكن أن نسميه ب" الذوق الاجتماعي " الذي يفرض على القائمين بالاتصال التزاما بهذا الذوق هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن التذوق الاجتماعي للرسائل الإعلامية يفرض على الجمهور تذوق أنماط من الرسائل الإعلامية بغض النظر عن قيمتها بينما لا يقبل نمطًا آخر، وتذوق الجمهور هو جزء من كيانهم الاجتماعي وثقافتهم الشعبية، وهو ما يشكل عنصرًا من عناصر الثقافة الجماهيرية، خاصة وأن القائم بالاتصال يواجه ضغطًا لينسجم مع مثل هذا التذوق، ومن ثم فإن أنماط من الرسائل الإعلامية قد تكون ذات أهمية في بيئة اجتماعية ولا تكون كذلك في بيئة أخرى. إن قيم الناس واهتماماتهم وروابطهم وأدوارهم الاجتماعية، إنما هي عوامل أساسية تجعلهم يختارون وينتقون الأسلوب الاتصالي المناسب فيما يسمعون، ويشاهدون، ويقرءون بالنظر إلى هذه الاهتمامات والمصالح والعلاقات والأدوار.

وفي بعض الأحوال يقيّم القائمون بالاتصال الموضوعات الإعلامية آخذين في الاعتبار النتائج الاجتماعية التي ستترتب على نشرها أو بثها أو

---

(1) المرجع نفسه، ص ٣٠٥.

عرضها، وقد يهملون بعض الموضوعات أو يدفنونها في الصفحات الداخلية؛ وذلك للمحافظة على قيم المجتمع الأساسية، وتجنبًا لكل ما يهدد تلك القيم(١). لاسيما وأن الموضوعات الإعلامية ليست مجرد حقائق وآراء يعاد صياغتها بأسلوب لفظي، وإن كان هذا الأسلوب يختلف من محرر إلى آخر، ويتأثر من مؤسسة إلى أخرى، إنما حقيقة الموضوعات الإعلامية تكمن في إعادة تشكيل تلك الحقائق والآراء عبر البنية القيمية والأيديولوجية للقائم بالاتصال والنظام الاجتماعي والسياسي السائد في كل بلد والذي يؤثر في القائم بالاتصال.

ويسعى القائمون بالاتصال العاملون في وسائل الإعلام إلى تحقيق أمرين، هما:

١. المحافظة على قيم المجتمع وتقاليده :إذ يعد النظام الاجتماعي الذي تعمل في إطاره وسائل الإعلام، من القوى الأساسية التي تؤثر في القائمين بالاتصال، فأي نظام اجتماعي ينطوي على قيم ومبادئ، يسعى لإقرارها ويعمل على قبول الجمهور لها، كما يعمل على حماية الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع؛ بغية تدعيم بنائه الثقافي والاجتماعي.
٢. تحقيق الاتفاق على الأساسيات :تعمل وسائل الإعلام على تحقيق هذا الهدف باختيارها للأنباء وإغفالها لبعض الموضوعات؛ لذلك فإن عمل المؤسسات الإعلامية والتنافس بينها في سياق اجتماعي لا تستطيع وسائل الإعلام إلا أن تنسجم فيه مع قيم المجتمع ومتطلباته، يمكن أن يكون عاملاً مؤثرًا على الإدارة من ناحية التخطيط واتخاذ القرارات.

---

(1) جيهان رشتي، مرجع سابق، ص ٣٠٧.

سادسًا: جماعات التأثير:

١- الرأي العام:

يعد الرأي العام أحد العوامل غير المهنية المؤثرة على الأداء والممارسة المهنية الصحفية من خارج الصحيفة، وذلك لما له من أهمية وتأثير كبير في الكثير من القضايا التي تهم الدولة والمجتمع.

وذلك لأن الصحفي يعمل ضمن محيط مجتمعه ويتأثر ويؤثر به من خلال عمله، إذ يؤثر الرأي العام في سلوك الأفراد وسلوك الجماعة وسياسة الحكومة، فالأفراد والجماعات تعمل على الانسجام مع الرأي العام، ويعمل الجميع على أن يتسق سلوكهم معه، فالأفراد والجماعات يرغبون في أن يكونوا مثل الجميع، وتسعى الحكومات أن تكون قراراتها منسجمة مع الرأي العام؛ لأن ذلك يوفر لسياستها النجاح، ومما يعمل على عدم إثارة القلاقل والاضطرابات[١].

وتشير الدراسات الإعلامية والنفسية إلى أن عدم تقبل الرأي العام للرسالة الإعلامية يعد أحد الضغوط التي يجب على الصحفي أن يأخذها في الحسبان لتعديل رسالته الإعلامية ومعرفته المسبقة بسيكولوجية الجمهور المتلقي وميوله ورغباته تجاه قضية من القضايا التي تهم المجتمع.

٢- جماعات الضغط:

---

(1) مقابلة مع الكاتب الصحفي / عبد العظيم الباسل، مدير تحرير الأهرام، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٦/١٠.

يقصد بجماعات الضغط القوي ذات المصالح المادية والمعنوية المختلفة الموجودة في المجتمع التي تتخذ أشكالا متعددة مثل المنتديات الفكرية أو التنظيمات السياسية أو الجماعات الدينية...وغيرها.

وهذه القوى على اختلاف مشاربها وثقافتها واتجاهها تكون عادة قراء جيدين لما تنشره الصحف وما تذيعه وسائل الإعلام الأخرى، ومن خلال هذه المتابعة المستمرة فإنها تمارس دورا رقابيا على الكثير من القضايا المجتمعية أو السياسية أو الاقتصادية المثيرة للجدل وتأخذها بالعرض والتحليل والاستنتاج وتحاول أن تمارس ضغوطاتها بوسائل شتى للتعبير عن آرائها(١).

تتخذ هذه الجماعات من وسائل الإعلام المنافسة، وأحيانا بريد القراء والصفحات المفتوحة للآراء الحرة، وسيلة لطرح وجهات نظرها المختلفة.

إذن جماعات الضغط تراقب مضامين وسائل الإعلام، وتستخدم هذه الوسائل للضغط على الصحفيين والإدارات الصحفية وتخاطب الرأي العام وتؤثر في صناع القرار.

فعندما تنشر الصحيفة مثلا خبرا غير دقيق عن شخصية فنية يكون رد الفعل عادة انتقادات موجهة للصحيفة عن أسلوب التغطية والمعالجة الإخبارية، لاسيما إذا كانت هذه الشخصية مؤثرة وفعالة داخل الوسط الفني وتحظى بالشهرة الجماهيرية، مما قد يتطور الموقف إلى مقاضاة الصحيفة من جراء نشرها لمثل هذه الأخبار.

---

(1) مقابلة مع الكاتب الصحفي / السيد نعيم، مدير تحرير الجمهورية، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٥/١٦.

وهناك أساليب أخرى تعتمدها هذه الجماعات مثل الاتصال بالجهات المعنية كوزارات الإعلام وإبلاغ شكواها إلى المسئولين أو إلى مالكي الصحف ورؤساء التحرير، وقد تستخدم منابر المساجد، وقد يبلغ الضغط من هذه الجماعات بصورة أكبر لاسيما إذا امتلكت قوة اقتصادية ذات قدرة إعلانية كبيرة فإن ضغطها يمكن أن يمر عبر الإعلان نفسه بحيث تفرض وجهات نظرها الفكرية أو السياسية.

إن فرض مثل هذه الضغوط من هذه الجماعات تجعل من وسائل الإعلام المختلفة تخضع في الغالب لها، ومن ثم تنعكس على طبيعة الممارسة الصحفية التي يكون محورها الصحفي نفسه.

سابعًا: علاقات القائم بالاتصال بمصادر المعلومات:

تتأثر علاقة الإعلامي بمصادر الأنباء بعوامل عديدة يمكن ملاحظة وجودها أو غيابها في كل المجتمعات بصرف النظر عن وصف النظام الإعلامي القائم، وهي علاقة لا يعبر مظهرها عن جوهرها في أغلب الأحيان.

قد يصل تأثير المصدر على القائم بالاتصال إلى حد احتوائه بالكامل لدرجة أن محاولة الصحفي الاستقلال عن مصادر الأخبار تكون عملية شاقة للغاية، وهو ما يتفق مع تشبيه جونس H. Gonz العلاقة ما بين القائم بالاتصال ومصادره، حيث يبحث كل طرف عن الآخر، إلا أن هناك طرفًا له اليد العليا (المصادر) نتيجة لما حققته من إثبات لفاعليتها وقيمتها بمرور الوقت بما يجعلها تفرض شروطها ووجهات نظرها على الطرف الأقل قوة (القائم بالاتصال)، والذي غالبًا ما تحاول فصله عن جمهوره لخدمة

مصالحها، وهكذا تصبح العلاقة بينهما علاقة تبادل نفعي على الرغم من اختلافهم في الأهداف والتوجهات[١].

ويقسم الباحثان جايبر وجونسون W. Gieber & W. Gohnson هذه العلاقة إلى عدة مستويات هي:

١. مستوى الاستقلال: لا يوجد تأثير لأيهما على الآخر، إلا من خلال الأطر المرجعية المستمدة من القيم والأدوار والإدراك والأبعاد الاجتماعية.
٢. مستوى الاعتماد المتبادل: فالقائم بالاتصال قد يحتاج إلى أخبار لمجرد النشر، والمصدر يقدمها له لإرضائه، حيث يتفقان في كثير من القيم والأهداف.
٣. مستوى التوحد: الذي يشير إلى قوة المصدر، حيث تتم عملية الإمداد بالأخبار بوصفها وظيفة يومية أو دورية للإعلام فقط، وتسقط الحدود بين القيم والأدوار لكل منهما، وتحدث حالة التوحد في الأهداف بين وسائل الإعلام والسلطة[٢].

□□□ □□□

---

(1) Arthur A S & Berger, A Media Research Techniques, (London: Sage Publications, 1993), P 28

(2) Paul Manning, News and News Sources: A Critical Introduction, (London: Sage Publications, 2000), P 82 – 83.

الفصل الثالث

نتائج الدراسة الميدانية

مقدمة :

يعرض هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية من خلال التعرف على هدفها الرئيسي وهو تأثير التدريب والتأهيل في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني للصحفيين المصريين والذي ينبثق منه عدة أهداف فرعية تمثلت في معرفة واقع تدريب الصحفيين المصريين في مجال الصحف المصرية القومية والخاصة ومدى أهميته في التأثير على ميدان عملهم وتطوير مهاراتهم والتعرف على مدى تأثير العوامل المهنية المؤثرة على أداء القائم بالاتصال من داخل الصحيفة والتعرف على مدى تأثير العوامل غير المهنية المؤثرة على أداء القائم بالاتصال من خارج الصحيفة و التعرف على أساليب الممارسة المهنية للقائمين بالاتصال ومحاولة معرفة السبل الكفيلة لتطوير وتحسين الأداء المهني محاولة استخلاص نتائج وطرح تصورات محددة لتطوير الأداء الصحفي للقائمين بالاتصال في الصحف.

لذلك يختص هذا الفصل بعرض نتائج الدراسة الميدانية التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها وتفسيرها في ضوء الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

المحور الأول: التدريب (جهات التدريب – أهدافه – محتواه – تأثيره):

١. أهمية التدريب الصحفي من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٨)

مدى أهمية التدريب الصحفي

من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الأهمية	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
مهم جدا	٢٨	٢٨	٢٥	٢٥	٥٣	٢٦,٥
مهم	٧٢	٧٢	٧٥	٧٥	١٤٧	٧٣,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{2} =٠,٢٣١ درجة الحرية =١

مستوي المعنوية=٠,٦٣١ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق: أن نسبة٧٣,٥% من المبحوثين يرون أن التدريب الصحفي مهم بالنسبة للصحفيين موزعة بين ٧٢% بالنسبة للصحفيين في الصحف القومية، ٧٥% للصحف الخاصة. بينما يرى ٢٦,٥% من المبحوثين يرون أن التدريب مهم جدًّا موزعة بين ٢٨% للصحفيين بالصحف القومية، ٢٥% بالنسبة للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا^{2} من الجدول السابق عند درجة حرية = ١، وجد أنها ٠,٢٣١ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود علاقة بين أهمية التدريب الصحفي من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة).

٢. مدى ضرورة تنظيم دورات وبرامج تدريبية للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٩)

مدى ضرورة تنظيم دورات وبرامج تدريبية للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الضرورة	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
إلى حد كبير	٨	٨	٧	٧	١٥	٧,٥
إلى حد ما	٩٢	٩٢	٩٣	٩٣	١٨٥	٩٢,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٠,٠٧٢ درجة الحرية =١

مستوي المعنوية=٠,٧٨٨ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: ٧,٥% من المبحوثين يرون أن تنظيم دورات وبرامج تدريبية للصحفيين ضروري إلى حد كبير موزعة بين ٨% للصحفيين بالصحف القومية، ٧% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما يرى ٩٢,٥% من المبحوثين أن تنظيم تلك البرامج والدورات ضروري إلى حدٍّ ما، موزعة بين ٩٢% للصحفيين بالصحف القومية، ٩٣% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا^{٢} من الجدول السابق عند درجة حرية =١، وجد أنها ٠,٠٧٢ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يعني

عدم وجود علاقة بين ضرورة تنظيم دورات وبرامج تدريبية للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها(قومية/خاصة)

٣. استجابات المبحوثين حول أهمية التدريب عند ممارسة مهنة الصحافة:

جدول (١٠)

استجابات المبحوثين حول أهمية التدريب عند ممارسة مهنة الصحافة

التدريب / الاستجابة		معارض	محايد	موافق	المتوسط	الاستجابة
التدريب شرط أساسي لممارسة مهنة الصحافة	ك	١٢	٥	١٨٣	٢,٨٥	موافق
	%	%٦,٠	%٢,٥	%٩١,٥		
التدريب أساسي لتطوير مهارات، وقدرات الصحفيين	ك	٠	٠	٢٠٠	٣	موافق
	%	٠	٠	١٠٠		
التدريب مهم لأنه يسهم في انفتاح الصحفيين على خبرات مختلفة	ك	٦	٣	١٩١	٢,٩٢	موافق
	%	%٣,٠	%١,٥	%٩٥,٥		
التدريب المستمر ضروري لأي صحفي	ك	٤	١١	١٨٥	٢,٩٠	موافق
	%	%٢,٠	%٥,٥	%٩٢,٥		
التدريب يعود بالنفع	ك	٣	١٠	١٨٧	٢,٩٢	موافق

التدريب / الاستجابة		معارض	محايد	موافق	المتوسط	الاستجابة
	%	%١,٥	%٥,٠	%٩٣,٥		
التدريب نشاط تكميلي يمكن العمل بدونه	ك	١٥٧	١٨	٢٥	١,٣٤	معارض
	%	%٧٨,٥	%٩,٠	%١٢,٥		
جملة من سئلوا		٣١٦				

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: استجابات المبحوثين حول أهمية التدريب عند ممارسة مهنة الصحافة تتمثل في أن:"التدريب أساسي لتطوير مهارات، وقدرات الصحفيين" بمتوسط ٣، حيث جاءت الاستجابة بموافق.

وجاءت في الترتيب الثاني أن"**التدريب مهم لأنه يسهم في انفتاح الصحفيين على خبرات مختلفة**" وذلك بمتوسط ٢,٩٢ حيث جاءت الاستجابة بموافق، حيث جاءت نسبة معارض ٣%، ونسبه محايد ١,٥%، ونسبه موافق ٩٥,٥%.

وجاءت في نفس الترتيب " **التدريب يعود بالنفع الكبير على المؤسسة الصحفية**" بمتوسط ٢,٩٢ أيضًا حيث جاءت الاستجابة بموافق، حيث جاءت نسبة المعارضة ١,٥%، ونسبه محايد ٥%، ونسبه موافق ٩٣,٥%.

وجاء في الترتيب الثالث "**التدريب المستمر ضروري لأي صحفي**" بمتوسط ٢,٩٠ حيث جاءت الاستجابة بموافق حيث جاءت نسبة معارض٢%، ونسبه محايد ٥,٥%، ونسبه موافق ٩٢,٥%.

وجاء في الترتيب الرابع " **التدريب شرط لممارسة مهنة الصحافة** "بمتوسط ٢,٨٥ حيث جاءت الاستجابة بموافق، حيث جاءت نسبة معارض ٦%، ونسبه محايد ٢,٥%، ونسبه موافق ٩١,٥%

بينما جاء في الترتيب الخامس والأخير "**التدريب نشاط تكميلي يمكن العمل بدونه**" بمتوسط ١,٣٤ حيث جاءت الاستجابة ب معارض، حيث جاءت نسبة معارض ٧٨,٥%، ونسبه محايد ٩%، ونسبه موافق ١٢,٥%

٤. مدى اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين التي يعمل بها المبحوثون:

جدول (١١)

مدى اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين التي يعمل بها المبحوثون وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الاهتمام	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
إلى حد كبير	٢١	٢١	٢٩	٢٩	٥٠	٢٥
إلى حد ما	٥٠	٥٠	٤٩	٤٩	٩٩	٤٩,٥
ليس مهما	٢٩	٢٩	٢٢	٢٢	٥١	٢٥,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٢,٢٥١ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٣٢٥ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: ٤٩,٥% من المبحوثين يرون أن اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات وبرامج تدريبية للصحفيين ضروري إلى

حدٍّ ما موزعة بين٥٠% للصحفيين بالصحف القومية، ٤٩% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما يرى ٢٥,٥% من المبحوثين اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات وبرامج تدريبية للصحفيين ضروري حدٍّ كبير، موزعة بين ٢١% للصحفيين بالصحف القومية، ٢٩% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما يرى ٢٥,٥% من المبحوثين بأن هناك عدم اهتمام من قبل المؤسسات الصحفية بتنظيم تلك الدورات، موزعة بين ٢٩% للصحفيين بالصحف القومية، ٢٢% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتعكس هذه النسبة خطورة بالغة حيث إن العديد من المؤسسات الصحفية لا تهتم بتدريب كوادرها بالشكل المطلوب، الأمر الذي يعود أحيانا إلى الميزانيات الهزيلة لبعض الصحف القائمة في السوق، لذا يقع على عاتق الصحفي نفسه جزء كبير من مهمة تدريب وتطوير نفسه، خاصة في ظل غياب برامج التدريب الممنهج لتأهيل الوافدين الجدد على مجال الإعلام ليصبحوا كوادر صحفية يمكن الاعتماد عليها.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢ وجد أنها ٢,٢٥١ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ مما يعني عدم وجود علاقة بين اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها(قومية/خاصة).

٥. أسباب اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (١٢)

أسباب اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الأسباب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
الحصول على عائد مادي	٢	٢,٨	٨	١٠,٣	١٠	٦,٧	١,٨٠٧	غير دالة
لتطوير كفاءة كوادرها البشرية من هذه الدورات	٧٠	٩٨,٦	٧٣	٩٣,٦	١٤٣	٩٦,٠	١,٥٤٦	غير دالة
ترقية الصحفيين العاملين بها، حيث إن التدريب شرط لذلك	٦	٨,٥	١٨	٢٣,١	٢٤	١٦,١	٢,٤١٨	٠,٠٥
شرط أساسي ضمن فعاليات نظام الجودة الشاملة	٣	٤,٢	١٤	١٧,٩	١٧	١١,٤	٢,٦٢٣	٠,٠١
جملة من	٧١		٧٨		١٤٩			

يتضح من الجدول السابق أن: أسباب اهتمام المؤسسات الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين حيث جاءت في "**الترتيب الأول**" أن٩٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة يرجعون تنظيم الدورات "**لتطوير كفاءة كوادرها البشرية**" من هذه الدورات، موزعة بين ٩٨,٦% للصحفيين بالصحف القومية، ٩٣,٦% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (Z) المحسوبة ١,٥٤٦، وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاءت في "**الترتيب الثاني**" ب "**أنها ضرورة لترقية الصحفيين العاملين بها، حيث إن التدريب شرط أساسي لذلك**"، وذلك بنسبة ١٦,١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٨,٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٣,١% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتعد هذه النسبة دالة إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٢,٤١٨وهي دالة معنوية عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة.

وجاء في "**الترتيب الثالث**" أن نسبة ١١,٤% من إجمالي مفردات عينة الدراسة يرون أن"**التدريب شرط أساسي ضمن فاعليات الجودة الشاملة**"، موزعة بين ٤,٢% للصحفيين بالصحف القومية، ١٧,٩% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتعد هذه النسبة دالة إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٢,٦٢٣ وهي دالة عند ٠,٠١ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة.

وجاء في "**الترتيب الرابع والأخير**" في أن٦,٧% من إجمالي مفردات عينة الدراسة أن أسباب اهتمام المؤسسة الصحفية التي يعملون بها في تنظيم دورات تدريبية للمحررين يرجع في "**الأساس إلى الحصول على عائد مادي**"،

موزعة بين ٢,٨% للصحفيين بالصحف القومية، ١٠,٣% للصحفيين بالصحف الخاصة.، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (Z) المحسوبة ١,٨٠٧، وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

٦. أسباب عدم اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (١٣)

أسباب عدم اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين من وجهة نظر المبحوثين

الصحفيون بالصحف / الأسباب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
لأنها مكلفة	١٠	٣٤,٥	٧	٣١,٨	١٧	٣٣,٣	٠,١٩٨	غير دالة
لأن الصحفيين بها يحصلون على دورات من جهات خارجية	٢٠	٦٩	١٣	٥٩,١	٣٣	٦٤,٧	٠,٧٢٤	غير دالة
جملة من سئلوا	٢٩		٢٢		٥١			

يتضح من الجدول السابق أن: نسبة ٦٤,٧% من إجمالي عينة الدراسة يرجعون أسباب عدم اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين يرجع في الأساس إلى أن"**الصحفيين في هذه المؤسسات يحصلون على دورات تدريبية من جهات خارجية**"، موزعة بين ٦٩% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٩,١% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٧٢٤ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

في حين ترى نسبة ٣٣,٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة أن أسباب عدم اهتمام المؤسسات الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين "**لأنها مكلفة**"، موزعة هذه النسبة بين ٣٤,٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٣١,٨% للصحفيين بالصحف الخاصة.، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا. وقد بلغت قيمة (**Z**) المحسوبة ٠,١٩٨ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئه بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

٧. أهم الأساليب التي تتبعها المؤسسة الصحفية التي يعمل بها المبحوثون في تحديد أولوية البرامج التدريبية التي يحتاج إليها الصحفيون:

جدول (١٤)

أهم الأساليب التي تتبعها المؤسسة الصحفية التي يعمل بها المبحوثون في تحديد أولوية البرامج التدريبية التي يحتاج إليها الصحفيون وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الأساليب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
من خلال استطلاع رأي المحررين	٢٧	٢٧	٢٨	٢٨	٥٥	٢٧,٥	٠,١٥٨	غير دالة
من خلال تصورات إدارة التحرير	٧٠	٧٠	٦٥	٦٥	١٣٥	٦٧,٥	٠,٧٥٣	غير دالة
من خلال توصيات إدارة الموارد البشرية	٥	٥	١٢	١٢	١٧	٨,٥	١,٧٧٠	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: أهم الأساليب التي تتبعها المؤسسة الصحفية التي يعمل بها المبحوثون في تحديد أولوية البرامج التدريبية التي يحتاج إليها الصحفيون وفقًا للصحيفة، حيث جاءت في "**الترتيب الأول**" من إجابات المبحوثين بأنها من خلال "**تصورات إدارة التحرير**" بنسبة بلغت ٦٧,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٦٥% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٧٥٣ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء في "**الترتيب الثاني**" من إجابات المبحثين أنه من خلال "**استطلاع آراء المحررين**" وذلك بنسبة بلغت ٢٧,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٨% من غجم إلى مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,١٥٨ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

تلا ذلك في "**الترتيب الثالث**" من إجابات المبحوثين أنها من خلال "**توصيات إدارة الموارد البشرية**" وذلك بنسبة بلغت ٨,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٢% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٧٧٠

وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

٨. مدى مشاركة المبحوثين في تصميم برامج الدورات التدريبية:

جدول (١٥)

مدى مشاركة المبحوثين في تصميم برامج الدورات التدريبية وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى المشاركة	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	٢٣	٢٣	٤٢	٤٢	٦٥	٣٢,٥
لا	٧٧	٧٧	٥٨	٥٨	١٣٥	٦٧,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{2} =٨,٢٢٨ درجة الحرية =١

مستوي المعنوية=٠,٠٠٤ الدلالة =٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن: ٣٢,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة أجابوا "**بنعم**" بأنهم يشاركون في تصميم برامج الدورات التدريبية، موزعة بين ٢٣% للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٤٢% للصحفيين بالصحف الخاصة.وبلغت نسبة من "**لا يشاركون**" في تصميم برامج الدورات التدريبية ٦٧,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٨% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ١، ومستوى معنوية = ٠,٠٠٤، وجد أنها ٨,٢٢٨ وبالتالي فهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠١

٩. أهم البرامج التدريبية التي نظمتها المؤسسة الصحفية التي يعمل بها المبحوثون:

جدول (١٦)

أهم البرامج التدريبية التي نظمتها المؤسسة الصحفية التي يعمل بها المبحوثون

الصحفيون بالصحف / الأساليب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
التحرير والكتابة الصحفية	٦٧	٦٧	٨٠	٨٠	١٤٧	٧٣,٥	٢,٠٧٨	٠,٠٥
تشريعات العمل الصحفي وأخلاقياته	٣٤	٣٤	٣٠	٣٠	٦٤	٣٢	٠,٦٠٥	غير دالة

الصحفيون بالصحف / الأساليب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
تكنولوجيا الإعلام والاتصال	٥١	٥١	٢٤	٢٤	٧٥	٣٧,٥	٣,٩٣٤	٠,٠٠١
استخدام شبكة الإنترنت في العمل	٥٥	٥٥	٣٧	٣٧	٩٢	٤٦	٢,٥٤٧	٠,٠٥
اللغات الأجنبية	٣٧	٣٧	١٨	١٨	٥٥	٢٧,٥	٣,٠٠١	٠,٠١
طرق كتابة التحقيقات والتقارير الاستقصائية	٣٢	٣٢	٣٠	٣٠	٦٢	٣١	٠,٣٠٥	غير دالة

الصحفيون بالصحف / الأساليب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
مهارات العمل الصحفي في مواقع الأحداث (مع المصادر والشهود...) إلخ)	١٩	١٩	٢٤	٢٤	٤٣	٢١,٥	٠,٨٥٨	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: أهم البرامج التي شملتها الدورات التدريبية التي تلقاها الصحفيون عينة الدراسة والتي نظمتها المؤسسة التي يعمل بها المبحوثون **تمثلت في "التحرير والكتابة الصحفية"** بنسبة بلغت ٧٣,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٨٠% للصحفيين بالصحف الخاصة. وبلغت قيمة **(Z)** المحسوبة ٢,٠٧٨ وتكشف البيانات عن وجود فروق دالة إحصائيًّا بين الصحفيين العاملين بالصحف القومية والخاصة فيما يتعلق ببرامج ودورات التحرير والكتابة الصحفية التي نظمتها المؤسسة الصحفية التي يعمل بها

المبحوثون، حيث إنها دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة.

بينما جاء "**استخدام شبكة الإنترنت في العمل**" في "**الترتيب الثاني**" بنسبة بلغت ٤٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٣٧% للصحفيين بالصحف الخاصة. ويعد الفارق بين النسبتين دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٢,٥٤٧ وهي دالة إحصائيا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

جاء في "**الترتيب الثالث**" "**دورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال**" بنسبة بلغت ٣٧,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥١% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٤% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتعد هذه النسبة دالة إحصائيا، حيث بلغت قيمة (**Z**) المحسوبة ٣,٩٣٤، وهي دالة معنوية عند ٠,٠٠١ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

بينما جاء في "**الترتيب الرابع**" "**تشريعات العمل الصحفي**" بنسبة بلغت ٣٢% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٣٤% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٣٠% للصحفيين بالصحف الخاصة.، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٦٠٥ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

واحتلت "**الترتيب الخامس**" "**دورات طرق كتابة التحقيقات والتقارير الاستقصائية**" بنسبة ٣١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٣٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٣٠% للصحفيين بالصحف الخاصة.وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.

فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٣٠٥ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

فيما احتلت "**الترتيب السادس**" "**دورات اللغات الأجنبية**" بنسبة ٢٧,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٣٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٨% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتعد هذه النسبة دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٣,٠٠١، وهي دالة عند ٠,٠١ لصالح الصحفيين بالصحف القومية.

فيما احتل "**المركز الأخير**" "**دورات مهارات العمل الصحفي في مواقع الأحداث (مع المصادر والشهود)**" وذلك بنسبة بلغت ٢١,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١٩% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٤% للصحفيين بالصحف الخاصة.، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٨٥٨ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

١٠. مدى مشاركة المبحوثين في برامج تدريبية نظمتها هيئات وجهات أخرى:

جدول (١٧)

مدى مشاركة المبحوثين في برامج تدريبية نظمتها هيئات وجهات أخرى وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى المشاركة	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	٥٤	٥٤	٥٦	٥٦	١١٠	٥٥
لا	٤٦	٤٦	٤٤	٤٤	٩٠	٤٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٠,٠٨١ درجة الحرية =١

مستوي المعنوية=٠,٧٧٦ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: نسبة الذين شاركوا في برامج تدريبية نظمتها هيئات وجهات أخرى بلغت ٥٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥٤% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٦% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما بلغت نسبة الذين "**لم يشاركوا**" في برامج تدريبية نظمتها هيئات وجهات أخرى ٤٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٤% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا^{٢} من الجدول السابق عند درجة حرية = ١ وجد أنها ٠,٠٨١ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يعني

عدم وجود علاقة بين مشاركة المبحوثين في برامج تدريبية نظمتها هيئات وجهات أخرى وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها(قومية/خاصة).

١١. أهم الجهات المشرفة على الدورات التدريبية:

جدول (١٨)

أهم الجهات المشرفة على الدورات التدريبية

الصحفيون بالصحف / البرامج	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
المؤسسة الصحفية التي تعمل بها	٢٧	٥٠	٢٨	٥٠	٥٥	٥٠	٠,٠٠٠	غير دالة
مؤسسة صحفية أخرى داخل مصر	٦	١١,١	١٤	٢٥	٢٠	١٨,٢	١,٨٧٩	غير دالة
مؤسسة صحفية أخرى خارج مصر	١	١,٩	١	١,٨	٢	١,٨	٠,٠٢٦	غير دالة
مؤسسات المجتمع المدني الدولية	٠	٠	٩	١٦,١	٩	٨,٢	٣,٠٦٠	٠,٠١

الصحفيون بالصحف / البرامج	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
مؤسسات	٩	١٦,٧	١٠	١٧,٩	١٩	١٧,٣	٠,١٦٤	غير
نقابة الصحفيين المصرية	٣٨	٧٠,٤	٣٩	٦٩,٦	٧٧	٧٠	٠,٠٨٣	غير دالة
بعض المؤسسات الأكاديمية	١١	٢٠,٤	١١	١٩,٦	٢٢	٢٠	٠,٠٩٥	غير دالة
جملة من سئلوا	٥٤		٥٦		١١٠			

يتضح من الجدول السابق: تعدد الجهات المشرفة على عقد الدورات التدريبية في مختلف مجالات العمل الصحفي لدى الصحفيين المصريين عينة الدراسة، وشملت، "**نقابة الصحفيين المصرية في الترتيب الأول**" بنسبة بلغت ٧٠% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧٠,٤% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٦٩,٦% للصحفيين بالصحف الخاصة.، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٠٨٣ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

جاء في "**الترتيب الثاني**" "**المؤسسة الصحفية التي يعملون بها**" بنسبة بلغت ٥٠% من إجمالي عينة الدراسة، موزعة بين ٥٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٠% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتعد غير دالة إحصائيًّا، حيث بلغت قيمة (Z) المحسوبة (صفر).

فيما جاء في "**الترتيب الثالث**" "**بعض المؤسسات الأكاديمية**" بنسبة بلغت ٢٠% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٠,٤% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٩,٦% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٠٩٥ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء في "**الترتيب الرابع**" "**مؤسسة صحفية أخرى داخل مصر**" بنسبة بلغت ١٨,٢% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١١,١% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٥% للصحفيين بالصحف الخاصة.، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٨٧٩ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء في "**الترتيب الخامس**" "**مؤسسات المجتمع المدني المحلي العاملة في مجال الإعلام**" بنسبة بلغت ١٧,٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١٦,٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٧,٩% للصحفيين بالصحف الخاصة.، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا...فقد بلغت قيمة (Z) المحسوبة ٠,١٦٤ وهي

أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء في "**الترتيب السادس**" "**مؤسسات المجتمع المدني الدولية**" بنسبة بلغت ٨,٢% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٠,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٦,١% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وتبلغ قيمة (**Z**) المحسوبة ٣,٠٦٠ وهي ذات دلالة إحصائيًّا عند ٠,٠١ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة.

وجاء في "**الترتيب السابع والأخير**""**مؤسسات صحفية أخرى خارج مصر**" بنسبة بلغت ١,٨% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١,٩% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١،٨% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين التسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٠٢٦ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين عند مستوى ثقة ٩٥%

وتدل هذه النسبة على عدم دعم عمليات التدريب الصحفي والإعلامي لرفع كفاءة وقدرات الكوادر البشرية التي تعتبر الأساس في تقديم المنتج الإعلامي، ونشير إلى قيام العديد من الدول بإرسال بعثات خارجية للاستفادة من التجارب العالمية ونقلها للسوق المحلية، وهناك حالة واضحة تتمثل في عدم دعم المؤسسات الصحفية لسفر وتدريب العاملين بها، وأن معظم الصحفيين والإعلاميين الذين يحصلون على دورات تدريبية خارجية تأتى نتاج جهود شخصية ورغبة منهم في تطوير ذاتهم وليس بدعم من المؤسسات الإعلامية، في حين أن معظم المؤسسات، ليست على المستوى الأوروبي فقط

بل العربي أيضًا، يساندون إعلامييهم في الحصول على مثل تلك المنح أو الدورات.

١٢. أسباب مشاركة المبحوثين في بعض الدورات التدريبية التي تنظمها جهات مختلفة:

جدول (١٩)

أسباب مشاركة المبحوثين في بعض الدورات التدريبية التي تنظمها جهات مختلفة وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الأسباب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
موضوع الدورة	٢٨	%٥١,٩	٤٢	%٧٥,٠	٧٠	%٦٣,٦	٢,٥١٢	٠,٠٥
نوعية المدربين	٦	%١١,١	١٦	%٢٨,٦	٢٢	%٢٠,٠	٢,٢٧٨	٠,٠٥
توقيت التدريب	٧	%١٣,٠	١١	%١٩,٦	١٨	%١٦,٤	٠,٩٤٢	غير دالة
المدة الزمنية للدورة	٩	%١٦,٧	٧	%١٢,٥	١٦	%١٤,٥	٠,٦١٧	غير دالة
مكان التدريب	٢	%٣,٧	٤	%٧,١	٦	%٥,٥	٠,٧٩٠	غير دالة

الصحفيون بالصحف / الأسباب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
الجهة المنظمة	٧	١٣,٠%	١٦	٢٨,٦%	٢٣	٢٠,٩%	٢,٠٠٣	٠,٠٥
الجهة الراعية	١	١,٩%	١	١,٨%	٢	١,٨%	٠,٠٢٦	غير دالة
حوافز مالية للمشاركة	١٦	٢٩,٦%	٩	١٦,١%	٢٥	٢٢,٧%	١,٦٨٩	غير دالة
شهادات للمشاركين	١	١,٩%	٢	٣,٦%	٣	٢,٧%	٠,٥٥١	غير دالة
ضرورية للترقية	١	١,٩%	٣	٥,٤%	٤	٣,٦%	٠,٩٧٧	غير دالة
لأنها تدخل ضمن السياسة التدريبية الإعلامية للمؤسسة	٦	١١,١%	٩	١٦,١%	١٥	١٣,٦%	٠,٧٥٤	غير دالة
جملة من سئلوا	٥٤		٥٦		١١٠			

يتضح من الجدول السابق أن: أسباب مشاركة المبحوثين في بعض الدورات التدريبية التي تنظمها جهات مختلفة وفقا للصحيفة حيث جاء" **موضوع الدورة** " بنسبة بلغت ٦٣,٦ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بنسبة ٥١,٩ للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧٥,٠ % للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت قيمة **(Z)** المحسوبة ٢,٥١٢ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة

وجاء " **نوعية الدورة**" بنسبة بلغت ٢٠,٠ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١١,١ % للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٨,٦ % للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٢,٢٧٨ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة

وجاء "**توقيت التدريب**" بنسبة بلغت ١٦,٤ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ١٣,٠ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ١٩,٦ %للصحفيين بالصحف الخاصة ، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دالة إحصائيًّا ، وقد بلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٠,٩٤٢ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة غارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاءت "**المدة الزمنية للدورة**" بنسبة بلغت ١٤,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ١٦,٧ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ١٢,٥ % للصحفيين بالصحف الخاصة ، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دالة إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٠,٦١٧ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥ %

وجاء "**مكان التدريب**" بنسبة بلغت ٥,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٣,٧ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٧,١ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٠,٧٩٠ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥ %

وجاءت "**الجهة المنظمة**" بنسبة بلغت ٢٠,٩ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١٣,٠ %

للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٨,٦ % للصحفيين بالصحف الخاصة، بلغت قيمة (z) المحسوبة ٢,٠٠٣وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة

وجاءت "**الجهة الراعية**" بنسبة بلغت ١,٨ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ١,٩ % للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١,٨ للصحفيين بالصحف الخاصة.

وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دالة إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٠٢٦ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاءت "**حوافز مالية للمشاركين**" بنسبة بلغت ٢٢,٧ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٢٩,٦ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ١٦,١ % للصحفيين بالصحف الخاصة ، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة**(z)** المحسوبة ١,٦٨٩وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاءت "**شهادات للمشاركين**" بنسبة بلغت ٢,٧ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١,٩ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٣,٦ % للصحفيين بالصحف الخاصة ، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٠,٥٥١وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاءت "**ضرورية للترقية**" بنسبة بلغت ٣,٦ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١,٩ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٥,٤ % للصحفيين بالصحف الخاصة ، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة z المحسوبة ٠,٩٧٧ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاء "**لأنها تدخل ضمن السياسة التدريبية الإعلامية للمؤسسة**" بنسبة بلغت ١٣,٦ % إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١١,١ % للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٦,١ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٧٥٤ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

١٣. أهم الموضوعات التي ترى أن الصحفيين يحتاجون إلى مزيد من التدريب بها من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٢٠)

أهم الموضوعات التي ترى أن الصحفيين يحتاجون إلى مزيد من التدريب بها من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الموضوعات	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
القواعد العلمية للمهنة	٧٣	٧٣	٧٣	٧٣	١٤٦	٧٣	٠,٠٠٠	غير دالة
خبرات عملية ل (صحفيين / إعلاميين) قدامى في نفس مجال عملي	٣٧	٣٧	٥٢	٥٢	٨٩	٤٤,٥	٢,١٢٩	٠,٠٥
التشريعات الإعلامية والصحفية ومواثيق الشرف الإعلامية	٣٥	٣٥	٥١	٥١	٨٦	٤٣	٢,٢٨٠	٠,٠٥
أساليب وقواعد الإدارة في المؤسسة التي أعمل بها	٤٠	٤٠	٢٤	٢٤	٦٤	٣٢	٢,٤١٩	٠,٠٥
خبرات عملية من مؤسسات دولية متميزة في مجال عملي	٤٧	٤٧	٣٣	٣٣	٨٠	٤٠	٢,٠١٦	٠,٠٥

الصحفيون بالصحف / الموضوعات	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
حدود حرية العمل الصحفي	١٧	١٧	٢٩	٢٩	٤٦	٢٣	٢,٠١١	٠,٠٥
لزيادة المهارات التقنية مثل العمل على الحاسوب واستخدام الإنترنت	٦٠	٦٠	٤٦	٤٦	١٠٦	٥٣	١,٩٧٩	٠,٠٥
لزيادة مهارات الاتصال والتواصل	١٦	١٦	٢٥	٢٥	٤١	٢٠,٥	١,٥٧٢	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: أهم الموضوعات التي يرى الصحفيون أنهم يحتاجون إلى المزيد من التدريب بها من وجهة نظر المبحوثين وفقا للصحيفة حيث جاءت "**القواعد العلمية للمهنة**" بنسبة ٧٣ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٧٣% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧٣ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٠٠٠ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %.

وجاء "**خبرات عملية ل (صحفيين / إعلاميين) قدامي في نفس مجال عملي**" بنسبة بلغت ٤٤,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٣٧ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٥٢ % للصحفيين بالصحف الخاصة ، وقد بلغت قيمة (**z**) المحسوبة ٢,١٢٩ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ إحصائيًّا لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة.

وجاءت "**التشريعات الإعلامية والصحفية ومواثيق الشرف الإعلامية**" بنسبة بلغت ٤٣ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٣٥ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٥١ % للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت قيمة (**z**) المحسوبة ٢,٢٨٠ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة

وجاءت "**أساليب وقواعد الإدارة في المؤسسة التي أعمل بها**" بنسبة بلغت ٣٢ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٤٠ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٢٤ % للصحفيين بالصحف الخاصة، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٢,٤١٩ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف القومية

وجاءت "**خبرات عملية من مؤسسات دولية متميزة في مجال عملي**" بنسبة بلغت ٤٠ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٤٧ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٣٣ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وقد بلغت قيمة (**z**) المحسوبة ٢,٠١٦ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف القومية

وجاء "**حدود حرية العمل الصحفي**" بنسبة بلغت ٢٣ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١٧ % للصحفيين بالصحف القومية ، في

مقابل ٢٩ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وقد بلغت قيمة**(z)** المحسوبة ٢,٠١١ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف القومية

وجاءت "**لزيادة المهارات التقنية**" مثل العمل على الحاسوب واستخدام الانترنت بنسبة بلغت ٥٣ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٦٠ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٤٦ % للصحفيين بالصحف الخاصة. فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٩٧٩ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف القومية

وجاءت "**لزيادة مهارات الاتصال والتواصل**" بنسبة بلغت ٢٠,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١٦ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٢٥ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة **(z)** المحسوبة ١,٥٧٢ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

١٤. رأي المبحوثين عما إذا كانت البرامج التدريبية التي يحصل عليها الصحفيون في مصر كافية لتطوير قدراتهم ورفع كفاءة أدائهم المهني:

جدول (٢١)

رأي المبحوثين عما إذا كانت البرامج التدريبية التي يحصل عليها الصحفيون في مصر كافية لتطوير قدراتهم ورفع كفاءة أدائهم المهني وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / رأي المبحوثين	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
إلى حدٍّ كبير	١٢	١٢	١٦	١٦	٢٨	١٤
إلى حدٍّ ما	٤٤	٤٤	٤٩	٤٩	٩٣	٤٦,٥
غير كافية	٤٤	٤٤	٣٥	٣٥	٧٩	٣٩,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{2} =١,٨٦٦ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٣٩٣ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: نسبة من يرون أن البرامج التدريبية التي يحصل عليها الصحفيون في مصر كافية لتطوير قدراتهم ورفع كفاءة أدائهم المهني إلى حد كبير بلغت ١٤ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١٢ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ١٦ % للصحفيين بالصحف الخاصة،وبلغت نسبة من يرون "**إنها كافية إلى حد ما**" ٤٦,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٤٤ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٤٩ % للصحفيين بالصحف الخاصة،بينما بلغت نسبة من يرون "**أنها غير كافية**" ٣٩,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة

بين٤٤ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٣٥ % للصحفيين بالصحف الخاصة

وبحساب قيمة كا ٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢ ومستوي معنوية = ٠,٣٩٣ وجد أنها = ١,٨٦٦ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوي دلالة = ٠,٠٥، مما يؤكد عدم وجود علاقة دالة عما إذا كانت البرامج التدريبية التي يحصل عليها الصحفيون في مصر كافية لتطوير قدراتهم ورفع كفاءة أدائهم المهني وفقًا للصحيفة كيفية إسهام البرامج التدريبية في تطوير قدرات الصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها(قومية/خاصة)

١٥. كيفية إسهام البرامج التدريبية في تطوير قدرات الصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

جدول (٢٢)

كيفية إسهام البرامج التدريبية في تطوير قدرات الصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

العينة / الكيفية	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
التعرف على أساليب الكتابة الحديثة	٥٢	٩٢,٩	٦٣	٩٦,٩	١١٥	٩٥	١,٠٢٣	غير دالة

العينة / الكيفية	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
التعرف على أساليب التنظيم والإدارة الحديثة	١٢	٢١,٤	٥	٧,٧	١٧	١٤	٢,١٥٩	٠,٠٥
التعرف على توظيف التكنولوجيا في العمل الفني	١٩	٣٣,٩	١٢	١٨,٥	٣١	٢٥,٦	١,٩٣٥	غير دالة
الإلمام بمهارات التغطية الاستقصائية	٧	١٢,٥	٧	١٠,٨	١٤	١١,٦	٠,٢٩٦	غير دالة
جملة من سئلوا	٥٦		٦٥		١٢١			

يتضح من الجدول السابق أن: إسهام البرامج التدريبية في تطوير قدرات الصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقا للصحيفة حيث جاء "**التعرف على أساليب الكتابة الحديثة**" بنسبة بلغت ٩٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٩٢,٩ % للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٩٦,٩ % للصحفيين بالصحف الخاصة. وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٠٢٣ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥%

وجاء "**التعرف على أساليب التنظيم والإدارة الحديثة**" بنسبة بلغت ١٤ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٢١,٤% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٧,٧ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٢,١٥٩ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف القومية

وجاء "**التعرف على توظيف التكنولوجيا في العمل الفني**" بنسبة بلغت ٢٥,٦ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٣٣,٩ % للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٨,٥ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٩٣٥ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاء "**الإلمام بمهارات التغطية الاستقصائية** " بنسبة بلغت ١١,٦ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١٢,٥% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ١٠,٨ % للصحفيين بالصحف الخاصة ، وتتقارب

النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٠,٢٩٦ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

١٦. نوعية المدربين التي يفضلها المبحوثون في البرامج التدريبية الصحفية:

جدول (٢٣)

نوعية المدربين التي يفضلها المبحوثون في البرامج التدريبية الصحفية وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / رأي المبحوثين	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
العربي	٣٣	٣٣	٤٠	٤٠	٧٣	٣٦,٥
الأجنبي	٢٠	٢٠	٨	٨	٢٨	١٤
كلاهما	٤٧	٤٧	٥٢	٥٢	٩٩	٤٩,٥
الإجمالي	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{2} =٦,٠٦٧ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٠٤٨ الدلالة =٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أن: نسبة من يفضلون "**المدرب العربي**" ٣٦,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٣٣% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٤٠ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وبلغت نسبة من يفضلون "**المدرب الأجنبي**" ١٤ % من إجمالي مفردات عينة

الدراسة موزعة بين٢٠% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٨ % للصحفيين بالصحف الخاصة، بينما بلغت نسبة من يفضلون "**كلاهما**" ٤٩,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٤٧% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٥٢ % للصحفيين بالصحف الخاصة

وبحساب قيمة كا ٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢ ومستوي معنوية = ٠,٠٤٨ وجد أنها = ٦,٠٦٧ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة

١٧. بعض العوامل التي تساعد في نجاح المدرب خلال الدورة التدريبية من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٢٤)

بعض العوامل التي تساعد في نجاح المدرب خلال الدورة التدريبية من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

العينة / العوامل	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
أن يكون قادرًا على إيصال الأفكار والشرح	٨٦	٨٦	٩٤	٩٤	٤٨٠	٩٠	١,٨٨١	غير دالة
أن يكون ذا خبرة عملية في المجال	٨٣	٨٣	٨٨	٨٨	١٧١	٨٥,٥	١,٠٠٢	غير دالة
لغتــــه ســـــليمة ومفهومة	٤٩	٤٩	٣٧	٣٧	٨٦	٤٣	١,٧١٠	غير دالة

شخصية مشهورة	٥	٥	٦	٦	١١	٥,٥	٠,٣٠٩	غير دالة
متخصص (أكاديمي)	٢٦	٢٦	٢٤	٢٤	٥٠	٢٥	٠,٣٢٦	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: العوامل التي تساعد في نجاح المدرب خلال الدورة التدريبية من وجهة نظر المبحوثين وفقا للصحيفة حيث جاء "**أن يكون قادرا على إيصال الأفكار والشرح**" بنسبة بلغت ٩٠ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٨٦% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٩٤ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٨٨١ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاء " **أن يكون ذا خبرة عملية في المجال** " بنسبة بلغت ٨٥,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٨٣% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٨٨ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٠٠٢ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاء " **لغته سليمة ومفهومة** " بنسبة بلغت ٤٣ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٤٩% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٣٧ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٧١٠ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاء " **شخصية مشهورة** " بنسبة بلغت ٥,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٥% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٦ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٠,٣٠٩ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاء " **متخصص (أكاديمي)**" بنسبة بلغت ٢٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٢٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٤ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٣٢٦ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

١٨. أنسب وسائل التدريب التي يمكن إتباعها من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٢٥)

أنسب وسائل التدريب التي يمكن إتباعها من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الوسائل	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
ورش عمل	٨٧	٨٧	٨٢	٨٢	١٦٩	٨٤,٥	٠,٩٧٤	غير دالة
حلقات مناقشة	٦٤	٦٤	٥١	٥١	١١٥	٥٧,٥	١,٨٥٥	غير دالة
زيارات ميدانية لمؤسسات في مجال عملي	١١	١١	٣٦	٣٦	٤٧	٢٣,٥	٤,١٥٩	٠,٠٠١
سؤال / جواب / مع خبراء أو قيادات متخصصة في مجال عملي	١٦	١٦	١٨	١٨	٣٤	١٧	٠,٣٧٦	غير دالة

الصحفيون بالصحف / الوسائل	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
تطبيقات بأسلوب المحاكاة	٩	٩	١٢	١٢	٢١	١٠,٥	٠,٦٩٠	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: أنسب وسائل التدريب التي يمكن إتباعها من وجهة نظر المبحوثين وفقا للصحيفة حيث جاء "**ورش عمل**" بنسبة بلغت ٨٤,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٨٧% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٨٢ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٩٧٤ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %.

وجاء "**حلقات مناقشة** " بنسبة بلغت ٥٧,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٦٤% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٥١ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة z المحسوبة ١,٨٥٥ وهي أقل

من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥%

وجاء " **زيارات ميدانية لمؤسسات في مجال عملي**" بنسبة بلغت ٢٣,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١١% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ٣٦ % للصحفيين بالصحف الخاصة.وبلغت قيمة (z) المحسوبة ٤,١٥٩ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٠١ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة

وجاء " **سؤال / جواب / مع خبراء أو قيادات متخصصة في مجال عملي** " بنسبة بلغت ١٧ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين١٦% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ١٨ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٣٧٦ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاء " **تطبيقات بأسلوب المحاكاة** " بنسبة بلغت ١٠,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين٩% للصحفيين بالصحف القومية ، في مقابل ١٢ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٦٩٠ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

١٩. مدى وجود مشاكل يواجهها الصحفي في مجال التدريب من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٢٦)

مدى وجود مشاكل يواجهها الصحفي في مجال التدريب

من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

العينة / مدى الوجود	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
لا	٢٥	٢٥	٢٩	٢٩	٥٤	٢٧
نعم	٧٥	٧٥	٧١	٧١	١٤٦	٧٣
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٠,٤٠٦ درجة الحرية =١

مستوي المعنوية=٠,٥٢٤ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن:هناك مشاكل يواجهها الصحفي في مجال التدريب من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة حيث جاءت إجابات المبحوثين "**بنعم**" بنسبة بلغت ٧٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧١% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما جاءت الإجابة ب "**لا**" بنسبة بلغت ٢٧% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٩% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ١، وجد أنها ٠,٤٠٦ وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يؤكد عدم وجود علاقة بين مدى وجود مشاكل يواجهها الصحفي في مجال التدريب

من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها(قومية/خاصة).

٢٠. مقترحات تطوير برامج التدريب الصحفي من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٢٧)

مقترحات تطوير برامج التدريب الصحفي من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / المقترحات	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
جعل التدريب عنصر أساسي في التخطيط الإداري لدي المؤسسات الصحفية لتطوير الكادر والأداء	٢٩	٢٩,٠	٢٧	٢٧,٠	٥٦	٢٨,٠
الاهتمام بالطاقات الإبداعية	٢٢	٢٢,٠	٢٤	٢٤,٠	٤٦	٢٣,٠
استخدام معدات وتقنيات حديثة في التدريب	١٩	١٩,٠	١٧	١٧,٠	٣٦	١٨,٠

المقترحات / الصحفيون بالصحف	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
الاطلاع على تجارب البلدان الأخرى في مجال التدريب الصحفي	١٧	١٧,٠	١٧	١٧,٠	٣٤	١٧,٠
منح المتدربين فرصة العمل الميداني	١٣	١٣,٠	١٥	١٥,٠	٢٨	١٤,٠
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٤,٧٣٩ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٠٩٤ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: ٢٨,٥% من إجمالي عينة الدراسة يقترحون تطوير البرامج التدريبية من خلال جعل التدريب عنصر أساسي في التخطيط الإداري لدي المؤسسات الصحفية لتطوير الكادر والأداء، موزعة بين ٢٩,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٧% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما يقترح ٢٣,٠% من إجمالي عينة الدراسة الاهتمام بالطاقات الإبداعية، موزعة بين ٢٢,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٤,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما يقترح ١٨,٠% من إجمالي عينة الدراسة استخدام معدات وتقنيات حديثة في التدريب، موزعة بين ١٩,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٧,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة، بينما يرى ١٧,٠ % من إجمالي عينة

الدراسة ضرورة الاطلاع على تجارب البلدان الأخرى في مجال التدريب الصحفي، موزعة بين ١٧,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٧,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة. ينما يقترح ١٤,٠% من إجمالي عينة الدراسة ضرورة منح المتدربين فرصة العمل الميداني، موزعة بين ١٣,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٥,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢، وجد أنها ٤,٧٣٩ وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يؤكد عدم وجود علاقة بين مقترحات تطوير برامج التدريب الصحفي من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها(قومية/خاصة).

٢١. استجابات المبحوثين حول أولوية حضـور بعـض البرامج التدريبية:

جدول (٢٨)

استجابات المبحوثين حول أولوية حضور بعض البرامج التدريبية

التدريب / الاستجابة		مهم بدرجة كبيرة	مهم إلى حدٍّ ما	مهم بدرجة منخفضة	المتوسط	الاستجابة
دورات تدريبية متخصصة في التحرير وفنون الكتابة	ك	١٧٦	١٥	٩	٢,٨٣	مهم بدرجة كبيرة
	%	%٨٨,٠	%٧,٥	%٤,٥		

التدريب / الاستجابة		مهم بدرجة كبيرة	مهم إلى حدٍّ ما	مهم بدرجة منخفضة	المتوسط	الاستجابة
دورات تدريبية متخصصة في التصميم والإخراج	ك	١٠٢	٧٦	٢٢	٢,٤٠	مهم بدرجة كبيرة
	%	٥١,٠%	٣٨,٠%	١١,٠%		
دورات تدريبية متخصصة في أساليب إدارة الصحف	ك	١٠٦	١٨	٧٦	٢,١٥	مهم إلى حدٍّ ما
	%	٥٣,٠%	٩,٠%	٣٨,٠%		
دورات تدريبية لزيادة المهارات التقنية مثل العمل على الحاسوب واستخدام الإنترنت	ك	١١٤	٨٦	٠	٢,٥٧	مهم بدرجة كبيرة
	%	٥٧,٠%	٤٣,٠%	٠		
دورات تدريبية لزيادة مهارات الاتصال والتواصل	ك	٨٧	٩٩	١٤	٢,٣٦	مهم بدرجة كبيرة
	%	٤٣,٥%	٤٩,٥%	٧,٠%		
جملة من سئلوا						

يتضح من الجدول السابق أن: استجابات المبحوثين حول أولوية حضور بعض البرامج التدريبية تمثلت في الآتي: - دورات تدريبية متخصصة في التحرير وفنون الكتابة، بمتوسط ٢,٨٣، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة بدرجة كبيرة، وذلك بنسبة ٨٨%

لأهميتها بدرجة كبيرة، ونسبة ٧,٥% لأهميتها إلى حد ما، ونسبة ٤,٥% لأهميتها بدرجة منخفضة. ودورات تدريبية متخصصة في التصميم والإخراج، بمتوسط ٢,٤٠، لصاح آراء المبحوثين بأنها مهمة بدرجة كبيرة، وذلك بنسبة ٥١% لأهميتها بدرجة كبيرة، ونسبة ٣٨% لأهميتها إلى حد ما، ونسبة ١١% لأهميتها بدرجة منخفضة. ودورات تدريبية متخصصة في أساليب إدارة الصحف، بمتوسط ٢,١٥، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة إلى حد ما، وذلك بنسبة ٥٣% لأهميتها بدرجة كبيرة، ونسبة ٩% لأهميتها إلى حد ما، ونسبة ٣٨% لأهميتها بدرجة منخفضة. ودورات تدريبية لزيادة المهارات التقنية مثل العمل على الحاسوب واستخدام الانترنت، بمتوسط ٢,٥٧، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة بدرجة كبيرة، وذلك بنسبة ٥٧% لأهميتها بدرجة كبيرة، ونسبة ٤٣% لأهميتها إلى حد ما، وصفر لأهميتها بدرجة منخفضة. ودورات تدريبية لزيادة مهارات الاتصال والتواصل، بمتوسط ٢,٣٦، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة بدرجة كبيرة، وذلك بنسبة ٤٣,٥% لأهميتها بدرجة كبيرة، ونسبة ٤٩,٥%لأهميتها إلى حد ما، ونسبة ٧% لأهميتها بدرجة منخفضة.

المحور الثاني: مدى التدريب (جهات التدريب – أهدافه – محتواه – تأثيره):

٢٢. مدى ممارسة المبحوثين عملهم الإعلامي بحرية:

جدول (٢٩)

مدى ممارسة المبحوثين

عملهم الإعلامي بحرية وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى ممارسة العمل	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
إلى حدٍّ كبير	١٧	١٧	٢٥	٢٥	٤٢	٢١
إلى حدٍّ ما	٧٨	٧٨	٦٨	٦٨	١٤٦	٧٣
بشكل محدود	٥	٥	٧	٧	١٢	٦
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٢,٥٤٢ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٢٨١ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: نسبة من يرون أنهم يمارسون عملهم الإعلامي بحرية "**إلى حد كبير**" من إجمالي مفردات عينة الدراسة بلغت ٢١% موزعة بين ١٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٥% للصحفيين بالصحف الخاصة.وبلغت نسبة من يرون أنهم يمارسون عملهم الإعلامي "**بحرية إلى حد ما**" من إجمالي مفردات عينة الدراسة بلغت ٧٣ % موزعة بين ٧٨% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٦٨% للصحفيين بالصحف الخاصة، بينما بلغت نسبة من يرون أنهم يمارسون عملهم الإعلامي

"**بحرية ولكن بشكل محدود**" ٦ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥ % للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢، وجد أنها = ٢,٥٤٢ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يؤكد عدم ووجود علاقة بين ممارسة المبحوثين عملهم الإعلامي بحرية وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها(قومية/خاصة). وتتباين هذه النتائج مع دراسة محمد عبد الغني سعيود[١] حيث توصلت إلى: أن حالة الحريات الصحفية في الجزائر مرتبة على النحو التالي أنها "**حريات متدنية في الترتيب الأول**" بنسبة ٤٢,٣% وفى "**الترتيب الثاني أنها مقبولة**" بنسبة ٤١,٧% وفى "**الترتيب الثالث أنها غائبة**" بنسبة ٨,٦% وفى **الترتيب الرابع** أنها جيدة بنسبة ٥,١% "**وأخيرًا أنها ممتازة**" بنسبة ٢,٣%.

٢٣. مدى رؤية المبحوثين أن الصحفيين في المؤسسات الصحفية المصرية لديهم المهارات المهنية الكافية لممارسة المهنة:

(1) محمد عبد الغني سعيود، تأثير حرية الصحافة في الجزائر على الممارسة المهنية، رسالة ماجستير،(جامعة باجي مختار عنابة، ٢٠١٢)، ص ١٩٧

جدول (٣٠)

مدى رؤية المبحوثين أن الصحفيين في المؤسسات الصحفية المصرية لديهم المهارات المهنية الكافية لممارسة المهنة وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الرؤية	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
إلى حدٍّ كبير	١٥	١٥	٢٣	٢٣	٣٨	١٩
إلى حدٍّ ما	٨٥	٨٥	٧٧	٧٧	١٦٢	٨١
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٢,٠٧٩ درجة الحرية =١

مستوي المعنوية=٠,١٤٩ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: نسبة من يرون أن الصحفيين في المؤسسات الصحفية المصرية لديهم المهارات المهنية الكافية لممارسة المهنة "**إلى حد كبير**" بلغت ١٩% من إجمالي عينة الدراسة، موزعة بين ١٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٣% للصحفيين بالصحف الخاصة. وبلغت نسبة من يرون أن الصحفيين في المؤسسات الصحفية المصرية لديهم المهارات المهنية الكافية لممارية المهنية ولكن "**إلى حد ما**" من إجمالي مفردات عينة الدراسة بلغت ٨١% موزعة بين ٨٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧٧% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ١، وجد أنها= ٢,٠٧٩ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يؤكد عدم وجود علاقة بين رؤية المبحوثين أن الصحفيين في المؤسسات

الصحفية المصرية لديهم المهارات المهنية الكافية لممارسة المهنة وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة).

٢٤. مدى رؤية المبحوثين أن الصحفيين المصريين يطبّقون المعايير المهنية والأخلاقية في ممارسة مهام عملهم:

جدول (٣١)

مدى رؤية المبحوثين أن الصحفيين المصريين يطبّقون المعايير المهنية والأخلاقية في ممارسة مهام عملهم وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الرؤية	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
لا يطبّقون	٢٠	٢٠	١٩	١٩	٣٩	١٩,٥
إلى حدٍّ ما	٧٣	٧٣	٧٨	٧٨	١٥١	٧٥,٥
إلى حدٍّ كبير	٧	٧	٣	٣	١٠	٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =١,٧٩١ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٤٠٨ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: نسبة من يرون أن"**الصحفيين المصريين لا يطبقون المعايير المهنية والأخلاقية في ممارسة مهام عملهم**" بلغت ١٩,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٢٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٩% للصحفيين بالصحف الخاصة. وبلغت نسبة من يرون أنهم "**يطبقون المعايير المهنية والأخلاقية في ممارسة مهام عملهم إلى حد ما**" بلغت ٧٥,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧٣% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧٨% للصحفيين

بالصحف الخاصة. بينما بلغت نسبة من يرون أنهم "**يطبقون المعايير المهنية والأخلاقية في ممارسة مهام عملهم إلى حد كبير**" ٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٣% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢، وجد أنها = ١,٧٩١ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يؤكد عدم وجود علاقة بين رؤية المبحوثين أن الصحفيين المصريين يطبّقون المعايير المهنية والأخلاقية في ممارسة مهام عملهم وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة).

٢٥. استجابات المبحوثين حول أهم مقومـــات الصـــحفي المحترف:

جدول (٣٢)

استجابات المبحوثين حول

أهم مقومات الصحفي المحترف

الاستجابة / التدريب		محدود الأهمية	متوسط الأهمية	مهم جدًّا	م	الاستجابة
توفر القدرات المهنية والذاتية للصحفي	ك	٢	٦	١٩٢	٢,٩٥	مهم جدًّا
	%	١,٠%	٣,٠%	٩٦,٠%		
علاقاتـــه بالمصـــادر	ك	٢	٥	١٩٣	٢,٩٥	مهم جدًّا

التدريب / الاستجابة		محدود الأهمية	متوسط الأهمية	مهم جدًّا	م	الاستجابة
	%	%١,٠	%٢,٥	%٩٦,٥		
علاقاته بكافة القوى والتيارات السياسية والفكرية	ك	٧	٧٠	١٢٣	٢,٥٨	مهم جدًّا
	%	%٣,٥	%٣٥,٠	%٦١,٥		
نوعية التعليم والشهادة الدراسية التي حصل عليها	ك	٣٨	٨١	٨١	٢,٢١	متوسط الأهمية
	%	%١٩,٠	%٤٠,٥	%٤٠,٥		
مدى الثقافة المتوفرة لدية	ك	٤	٣٨	١٥٨	٢,٧٧	مهم جدًّا
	%	%٢,٠	%١٩,٠	%٧٩,٠		
التدريب المستمر والعملي	ك	٢	٥٣	١٤٥	٢,٧١	مهم جدًّا
	%	%١,٠	%٢٦,٥	%٧٢,٥		
مدى إجادته للغات الأجنبية المختلفة	ك	١٤	٣٩	١٤٧	٢,٦٦	مهم جدًّا
	%	%٧,٠	%١٩,٥	%٧٣,٥		
مدى إجادته للغة العربية وأساليب الكتابة	ك	٢	١٦	١٨٢	٢,٩٠	مهم جدًّا
	%	%١,٠	%٨,٠	%٩١,٠		
مدى إجادته لتوظيف التكنولوجيا في المجال الصحفي	ك	١	٥٧	١٤٢	٢,٧٠	مهم جدًّا
	%	%٥.	%٢٨,٥	%٧١,٠		
جملة من سئلوا		٢٠٠				

١. **يتضح من الجدول السابق أن:** استجابات المبحوثين حول أهم مقومات الصحفي المحترف حيث:

أ. جاء في الترتيب الأول بأن تتوفر القدرات المهنية والذاتية للصحفي، بمتوسط ٢,٩٥، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة جدًّا، وذلك بنسبة٩٦% لأهميتها جدًّا، ونسبة ٣% لأهميتها بدرجة متوسطة، ونسبة ١% لأهميتها بدرجة محدودة.

ب. جاء في الترتيب الأول أيضًا علاقاته بالمصادر والأخبار، بمتوسط ٢,٩٥، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة جدًّا، وذلك بنسبة٩٦,٥% لأهميتها جدًّا، ونسبة ٢,٥% لأهميتها بدرجة متوسطة، ونسبة ١% لأهميتها بدرجة محدودة.

ج. وجاء في الترتيب الثاني، مدى إجادته للغة العربية وأساليب الكتابة، بمتوسط ٢,٩٠، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة جدًّا، وذلك بنسبة ٩١% لأهميتها جدًّا، ونسبة ٨% لأهميتها بدرجة متوسطة، ونسبة ١% لأهميتها بدرجة محدودة.

د. وجاء في الترتيب الثالث، مدى الثقافة المتوفرة لديه، بمتوسط ٢,٧٧، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة جدًّا، وذلك بنسبة ٧٩% لأهميتها جدًّا، ونسبة ١٩% لأهميتها بدرجة متوسطة، ونسبة ٢% لأهميتها بدرجة محدودة.

ه. وجاء في الترتيب الرابع، التدريب المستمر والعملي، بمتوسط ٢,٧١، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة جدًّا، وذلك بنسبة ٧٢,٥% لأهميتها جدًّا، ونسبة ٢٦,٥% لأهميتها بدرجة متوسطة، ونسبة ١% لأهميتها بدرجة محدودة.

و. وجاء في الترتيب الخامس، مدى إجادته لتوظيف التكنولوجيا في العمل الصحفي، بمتوسط ٢,٧٠، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة جدًّا، وذلك بنسبة ٧١% لأهميتها جدًّا، ونسبة ٢٨,٥% لأهميتها بدرجة متوسطة، ونسبة ٥% لأهميتها بدرجة محدودة.

ز. وجاء في الترتيب السادس، مدى إجادته للغات الأجنبية المختلفة، بمتوسط ٢,٦٦، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة جدًّا،وذلك بنسبة ٧٣,٥% لأهميتها جدًّا، ونسبة ١٩,٥% لأهميتها بدرجة متوسطة، ونسبة ٧% لأهميتها بدرجة محدودة.

ح. وجاء في الترتيب السابع، علاقاته بكافة القوى والتيارات السياسية والفكرية، بمتوسط ٢,٥٨، لصالح آراء المبحوثين بأنها مهمة جدًّا،وذلك بنسبة ٦١,٥% لأهميتها جدًّا، ونسبة ٣٥% لأهميتها بدرجة متوسطة، ونسبة ٣,٥% لأهميتها بدرجة محدودة.

ط. وجاء في الترتيب الثامن، نوعية التعليم والشهادة الدراسية التي حصل عليها، بمتوسط ٢,٢١، لصالح آراء المبحوثين بأنها متوسطة الأهمية، وذلك بنسبة ٤٠,٥% لأهميتها جدًّا، ونسبة ٤٠,٥% لأهميتها بدرجة متوسطة، ونسبة ١٩% لأهميتها بدرجة محدودة.

٢٦. الصعوبات المهنية التي يواجهها المبحوثون داخل المؤسسة الصحفية:

جدول (٣٣)
الصعوبات المهنية التي يواجهها المبحوثون داخل المؤسسة الصحفية وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الصعوبات	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
تعذر الوصول إلى مصادر الأخبار الرسمية	٧٥	٧٥	٨٤	٨٤	١٥٩	٧٩,٥	١,٥٧٢	غير دالة
صعوبة التواصل مع المصادر غير الرسمية	٢٨	٢٨	٣٠	٣٠	٥٨	٢٩	٠,٣١١	غير دالة
الصعوبة في تغطية الأحداث ميدانيًا	٥٧	٥٧	٤٥	٤٥	١٠٢	٥١	١,٦٩٣	غير دالة
تقلص هامش الحرية في المعالجة الصحفية للموضوعات	٥٩	٥٩	٦٧	٦٧	١٢٦	٦٣	١,١٦٩	غير دالة
المساس بجوهر موضوعاتك مع إبقاء التوقيع	١١	١١	٦	٦	١٧	٨,٥	١,٢٦٥	غير دالة

الصحفيون بالصحف / الصعوبات	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
إجبارك على كتابة موضوعات أو تغطيات صحفية تتعارض مع الموضوعية والمهنية	٨	٨	٥	٥	١٣	٦,٥	٠,٨٥٨	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: الصعوبات المهنية التي يواجهها المبحوثين داخل المؤسسة الصحفية وفقا للصحيفة، حيث جاء " **تعذر الوصول إلى مصادر الأخبار الرسمية** " بنسبة بلغت ٧٩,٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٨٤% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z)المحسوبة ١,٥٧٢، وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥ %

وجاء " **صعوبة التواصل مع المصادر غير الرسمية** " بنسبة بلغت ٢٩ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٨% للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٣٠% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب

النسبتان، حيث إن الفارق النسبتين غير دالة إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (Z) المحسوبة ٠,٣١١.وهى أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء "**الصعوبة في تغطية الأحداث ميدانيًا**"، بنسبة بلغت ٥١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٥% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان،حيث إن الفارق بين النسبتين غير دالة إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٦٩٣ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء "**تقلص هامش الحرية في المعالجة الصحفية للموضوعات**" بنسبة بلغت ٦٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥٩ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٦٧% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق النسبتين غير دالة إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,١٦٩ وهى أقل القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء "**المساس بجوهر موضوعاتك مع إبقاء التوقيع عليها**" بنسبة بلغت ٨,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ١١ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٦% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق النسبتين غير دالة إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٢٦٥ وهى أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء "**إجبارك على كتابة موضوعات أو تعطيات صحفية تتعارض مع الموضوعية والمهنية**" بنسبة بلغت ٦,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٨% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق النسبتين غير دالة إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة Z المحسوبة ٠,٨٥٨ وهى أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

٢٧. الصعوبات المعنوية التي يواجهها المبحوثون داخل المؤسسة الصحفية:

جدول (٣٤)

الصعوبات المعنوية التي يواجهها المبحوثون داخل المؤسسة الصحفية وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الصعوبات	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
الضغط النفسي بسبب طول ساعات العمل	٢٥	٢٥	٥٠	٥٠	٧٥	٣٧,٥	٣,٦٤٢	٠,٠٠١
الرقابة الذاتية تشعرك بأنك مقيّد ولا يمكنك الإبداع في عملك	٦	٦	١١	١١	١٧	٨,٥	١,٢٦٥	غير دالة

الصحفيون بالصحف / الصعوبات	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
الطريقة التي يتعامل بها المسئولون معك لا ترضيك	٣٢	٣٢	١٨	١٨	٥٠	٢٥	٢,٢٨٠	٠,٠٥
الشعور بأنك لا تحصل على التقدير المعنوي المستحق من المسئولين	٦٦	٦٦	٤٣	٤٣	١٠٩	٥٤,٥	٣,٢٥٨	٠,٠٠١
العلاقة مع رؤساء العمل	٢٣	٢٣	٢٢	٢٢	٤٥	٢٢,٥	٠,١٦٩	غير دالة
عدم وجود معايير للترقي والمكافآت	٥٦	٥٦	٦٣	٦٣	١١٩	٥٩,٥	١,٠٠٦	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: الصعوبات المعنوية التي يواجهها المبحوثين داخل المؤسسة الصحفية وفقًا للصحيفة حيث جاء "**الضغط النفسي بسبب طول ساعات العمل**" بنسبة بلغت ٣٧,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٢٥% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف القومية في مقابل ٥٠% للصحفيين بالصحف الخاصة. وبلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٣,٦٤٢ وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٠١ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة.

وجاء "**الرقابة الذاتية تشعرك بأنك مقيد ولا يمكنك الإبداع في عملك**" بنسبة بلغت ٨,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١١% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٢٦٥ وهى أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاءت "**الطريقة التي يتعامل بها المسئولون معك لا ترضيك**" بنسبة بلغت ٢٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٣٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٨% للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٢,٢٨٠وهي دالة إحصائيًّا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

وجاء " **الشعور بأنك لا تحصل على التقدير المعنوي المستحق من المسئولين**" بنسبة بلغت ٥٤,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٣% للصحفيين بالصحف

الخاصة وبلغت قيمة (z) المحسوبة ٣,٢٥٨ وهي دالة إحصائيًّا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

وجاءت " **العلاقة مع رؤساء العمل** " بنسبة بلغت ٢٢,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٣% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٢% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,١٦٩ وهى أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء "**عدم وجود معايير للترقي والمكافآت**" بنسبة بلغت ٥٩,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٦٣% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٠٠٦ وهى أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وتتقارب هذه النتائج مع نتائج دراسة حسنية بوشيخ [١] التي توصلت إلى أن: وضع الصحفيون الضغط النفسي في الترتيب الأولى ضمن قائمة الصعوبات المعنوية التي تواجههم يوميا داخل مؤسستهم، وذلك بنسبة ٣٢,٨٥%، تليها طريقة تعامل المسئولين معهم والتي وصفوها بغير المرضية بنسبة ٢٤,٢٨%، وعدم شعورهم بالحصول على التقدير المعنوي الذي يستحقونه بنسبة ١٥,٧١% إضافة إلى عدم الشعور بالارتياح في ظل وجود

---

(1) حسنية بوشيخ، بيئة العمل الصحفي وأثرها في ممارسة أخلاقيات المهنة، دراسة حالة، (الجزائر: جامعة باجي مختار، ٢٠١٤) ص١٣٨.

منافسة مهنية غير شريفة من البعض (بسبب الغيرة السلبية) بين الزملاء بنسبة ١٥.% التي تؤدي إلى إشاعة التوتر في أجواء العمل حسبما أدلي به بعض الصحفيين.والحقيقة أن هذا الأمر يسهم في مضاعفة تزايد النزعة الفردية في العمل والمنافسة الشريفة من أجل مصلحة المؤسسة، ولكن هذا يؤثر على العمل الجماعي بدرجة كبيرة(١).

٢٨. مدى تقييم المبحوثين معاملة رؤساءهم في العمل:

جدول (٣٥)

مدى تقييم المبحوثين معاملة رؤساءهم في العمل وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى التقييم	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
مقبولة	٨٠	٨٠	٥٣	٥٣	١٣٣	٦٦,٥
جيدة	٢٠	٢٠	٤٧	٤٧	٦٧	٣٣,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا٢ =١٦,٣٦٢ درجة الحرية =١

مستوي المعنوية=٠,٠٠٠ الدلالة =٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن: من يرون معاملة رؤساءهم في العمل "**مقبولة**" ٦٦,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٨٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٣% للصحفيين بالصحف الخاصة.

---

(1) مقابلة مع الكاتب الصحفي/ محمد عبد الله، رئيس القسم الإخباري بفيتو، بمقر الموقع، بتاريخ ٢٠١٥/٨/١١.

بينما بلغت نسبة من يرون أن معاملة رؤساءهم في العمل "**جيدة**" ٣٣,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٧% للصحفيين بالصحف الخاصة

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ١، وجد أنها = ١٦,٣٦٢ وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٠١.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة محمد عبد الغني سعيود[١]، حيث توصلت إلى أن٥٠,٣% من أفراد العينة علاقتهم برؤسائهم في العمل "**علاقة ودية**"، بينما ٤٢,٩% منهم تتميز علاقاتهم برؤسائهم في العمل بأنها علاقة رسمية متحفظة وأن٦,٩% منهم علاقتهم متوترة مع رؤسائهم.

٢٩. الصعوبات المادية التي يواجهها المبحوثون داخل المؤسسة الصحفية:

(1) محمد عبد الغني سعيود، مرجع سابق، ص ١٣٨

جدول (٣٦)
الصعوبات المادية التي يواجهها المبحوثون داخل المؤسسة الصحفية وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الصعوبات	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
انخفاض مستوى الأجور والمرتبات	٨٤	٨٤	٨٢	٨٢	١٦٦	٨٣	٠,٣٧٦	غير دالة
عدم أخذ المؤسسة بأسلوب الحوافز المالية	٤٢	٤٢	٤١	٤١	٨٣	٤١,٥	٠,١٤٣	غير دالة
تعطل شبكة الإنترنت أحيانًا	٤٥	٤٥	٣٨	٣٨	٨٣	٤١,٥	١,٠٠٢	غير دالة
عدم احترام المنح والعلاوات	٥٤	٥٤	٤٣	٤٣	٩٧	٤٨,٥	١,٥٥٢	غير دالة

الصحفيون بالصحف / الصعوبات	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
وجود صعوبات متعلقة بالتحضيرات الفنية المطلوبة للعمل	١٦	١٦	٢٢	٢٢	٣٨	١٩	١,٠٧٩	غير دالة
عدم توافر حاسوب شخصي	٢٩	٢٩	٢١	٢١	٥٠	٢٥	١,٣٠٣	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: الصعوبات المادية يواجهها المبحوثون تمثلت في " **عدم أخذ المؤسسة بأسلوب الحوافز المالية** " بنسبة بلغت ٤١,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤١% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا فقط بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ٠,١٤٣ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء " **تعطل شبكة الإنترنت أحيانًا** " بنسبة بلغت ٤١,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٣٨% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا فقط بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ١,٠٠٢ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء " **عدم احترام المنح والعلاوات** " بنسبة بلغت ٤٨,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥٤% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٣% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا فقط بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ١,٥٥٢ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء "**وجود صعوبات متعلقة بالتحضيرات الفنية المطلوبة للعمل**" بنسبة بلغت ١٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٢% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا فقط بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ١,٠٧٩ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء "**عدم توافر حاسوب شخصي**" بنسبة بلغت ٢٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٩% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢١% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا فقط بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ١,٣٠٣ وهي

أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة حسنية بوشيخ[1] **حيث توصلت إلى أن:** ٢٦,٥% من المبحوثين يعتبرون انعدام إقرار منحة السبق الصحفي من أهم النقائص المادية التي تكاد تتساوي مع مطالبتهم برفع الأجور التي عبر ٢٦,٦% منهم عن عدم رضاهم بشأنها، فيما رأي آخرون ضرورة احترام المنح والعلاوات المقررة في الاتفاقيات الجماعية وصرفها في الأوقات المناسبة، إلى جانب هذه النقائص المالية، يري بعض أفراد العينة أن المؤسسة التي يعملون فيها مقصرة في توفير وسائل العمل المادية، مما ينعكس سلبيا على عملهم، كعدم توفير وسائل النقل وقت الحاجة ١٣,٤١%، وعدم توفير حواسيب شخصية، أو تعطل شبكة الانترنت بنسبة ٨,٥٣%.

٣٠. تفسير المبحوثين لكثر الحديث عن ضرورة تنظيم مهنة الصحافة:

(1) حسنية بوشيخ، مرجع سابق، ص ١٣٦

جدول (٣٧)

تفسير المبحوثين لكثر الحديث

عن ضرورة تنظيم مهنة الصحافة وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / التفسير	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
غياب قانون أساسي جديد للصحفي	٦١	٦١	٧٠	٧٠	١٣١	٦٥,٥	١,٣٣٥	غير دالة
عدم احترام المعايير المهنية في التوظيف	٤٧	٤٧	٦٥	٦٥	١١٢	٥٦	٢,٥٥٨	٠,٠٥
عدم وجود نظام واضح للترقيات	٤٣	٤٣	٤٠	٤٠	٨٣	٤١,٥	٠,٤٢٩	غير دالة
غياب الممارسة الديمقراطية داخل بيئة المؤسسة الصحفية	٣٩	٣٩	٣٩	٣٩	٧٨	٣٩	٠,٠٠٠	غير دالة

الصحفيون بالصحف / التفسير	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
فقدان المؤسسة الإعلامية لتصور واضح بشأن مشروعها الصحفي	٢٨	٢٨	١٨	١٨	٤٦	٢٣	١,٦٧٦	غير دالة
عدم إجراء دورات تدريبية للصحفيين	٥	٥	١٠	١٠	١٥	٧,٥	١,٣٣٩	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: آراء المبحوثين وتفسيرهم لكثرة الحديث عن ضرورة تنظيم مهنة الصحافة وفقًا للصحيفة حيث جاء " **غياب قانون أساسي جديد لصحفي** " بنسبة بلغت ٦٥,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦١% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧٠% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًا فقط بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ١,٣٣٥ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%

وجاء " **عدم احترام المعايير المهنية في التوظيف** " بنسبة بلغت ٥٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٦٥% للصحفيين بالصحف الخاصة.وبلغت قيمة **(Z)** المحسوبة ٢,٥٥٨ وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة

وجاء " **عدم وجود نظام واضح للترقيات** " بنسبة بلغت ٤١,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٣% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٠% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا فقط بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ٠,٤٢٩ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء " **غياب الممارسة الديمقراطية داخل بيئة المؤسسة الصحفية**" بنسبة بلغت ٣٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٣٩% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٣٩% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا.فقد بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ٠,٠٠ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء " **فقدان المؤسسة الإعلامية لتصور واضح بشأن مشروعها الصحفي** " بنسبة بلغت ٢٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٨% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٨% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا

فقط بلغت قيمه (z) المحسوبة ١,٦٧٦ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء " **عدم إجراء دورات تدريبية للصحفيين** " بنسبة بلغت ٧,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٠% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا فقط بلغت قيمه (z) المحسوبة ١,٣٣٩ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

٣١. أوضاع يجب معالجتها بصورة مستعجلة لتحسين الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٣٨)

أوضاع يجب معالجتها بصورة مستعجلة لتحسين الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الأوضاع	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
قانون جديد للصحفي	٨٦	٨٦	٨١	٨١	١٦٧	٨٣,٥	٠,٩٥٠	غير دالة

الصحفيون بالصحف / الأوضاع	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
وضع نظام جديد للأجور والمكافآت	٦٦	٦٦	٦٥	٦٥	١٣١	٦٥,٥	٠,١٤٨	غير دالة
تحسين الظروف المهنية للصحفيين	٥٢	٥٢	٤٨	٤٨	١٠٠	٥٠	٠,٥٦٤	غير دالة
تحسين الظروف الاجتماعية للصحفيين	٤٥	٤٥	٤٢	٤٢	٨٧	٤٣,٥	٠,٤٢٧	غير دالة
الاهتمام بتدريب الصحفيين لرفع مستوى الأداء	٥٤	٥٤	٥٦	٥٦	١١٠	٥٥	٠,٢٨٤	غير دالة
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: الأوضاع التي يجب معالجتها بصورة مستعجلة لتحسين الأداء المهني للصحفيين حيث جاء " **قانون جديد للصحفي** " بنسبة بلغت ٨٣,٥% من إجمالي مفردات الدراسة، موزعة بين ٨٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٨١% للصحفيين بالصحف الخاصة،

وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ٠,٩٥٠ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%

وجاء "**وضع نظام جديد للأجور والمكافآت** " بنسبة بلغت ٦٥,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٦٥% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ٠,١٤٨ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%

وجاء " **تحسين الظروف المهنية للصحفيين** " بنسبة بلغت ٥٠% من إجمالي مفردات الدراسة، موزعة بين ٥٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٨% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ٠,٥٦٤ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء " **تحسين الظروف الاجتماعية للصحفيين (مشكلة السكن وغيرها)** " بنسبة بلغت ٤٣,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٢% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ٠,٤٢٧ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء " **الاهتمام بتدريب الصحفيين لرفع مستوى الأداء** " بنسبة بلغت ٥٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥٤% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٦% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ٠,٢٨٤ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

٣٢. مدى رضي المبحوثين عن ظروف العمل في الجريدة التي يعمل فيها:

جدول (٣٩)

مدى رضي المبحوثين عن ظروف العمل في الجريدة التي يعمل فيها وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الرضي	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
غير راضٍ إطلاقًا	٢	٢	٢	٢	٤	٢
راضٍ إلى حدٍ ما	٩٢	٩٢	٨٢	٨٢	١٧٤	٨٧
راضٍ جدًّا	٦	٦	١٦	١٦	٢٢	١١
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا[٢] =٥,١٢٠ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٠٧٧ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: رضى المبحوثين عن ظروف العمل في الجريدة التي يعملون فيها حيث عبر ٢% من إجمالي مفردات عينة الدراسة أنهم " **غير راضيين إطلاقًا** "، موزعة بين ٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما بلغت نسبة " **راضي إلى حد ما** " ٨٧% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٩٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٨٢% للصحفيين بالصحف الخاصة.بينما بلغت نسبة " **راضى جدًّا** " ١١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٦% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب كا[٢] من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢، وجد أنها = ٥,١٢٠ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يؤكد عدم وجود علاقة بين رضي المبحوثين عن ظروف العمل في الجريدة التي يعملون فيها وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة).

٣٣. الأسباب التي تمنع الصحفي من تحري الموضوعية من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٤٠)

الأسباب التي تمنع الصحفي من تحري الموضوعية من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الأسباب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
تغليب الذاتية والقناعات الشخصية	٦٣	٦٣	٤٧	٤٧	١١٠	٥٥	٢,٢٦٨	٠,٠٥
عدم الشعور بالمسؤولية	١٢	١٢	٢٢	٢٢	٣٤	١٧	١,٨٧٨	غير دالة
تعذر الوصول إلى مصادر المعلومات	٣٥	٣٥	٦٢	٦٢	٩٧	٥١,٥	٣,٨١١	٠,٠٠١
ضعف قدراته المهنية	١٩	١٩	٢٥	٢٥	٤٤	٢٢	١,٠٢٢	غير دالة
ضغوط السياسة التحريرية	٣٧	٣٧	٢٥	٢٥	٦٢	٣١	١,٨٣٠	غير دالة
التحيز	٤٠	٤٠	٢٤	٢٤	٦٤	٣٢	٢,٤١٩	٠,٠٥
جملة من سئلوا	١٠٠		١٠٠		٢٠٠			

يتضح من الجدول السابق أن: الأسباب التي تمنع الصحفي من تحري الموضوعية من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة، حيث جاء " **تغليب الذاتية والقناعات الشخصية** " بنسبة بلغت ٥٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦٣% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٧% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبلغت قيمة **(Z)** المحسوبة ٢,٢٦٨ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

وجاء " **عدم الشعور بالمسئولية** " بنسبة بلغت ١٧% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٢% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا فقط بلغت قيمه **(z)** المحسوبة ١,٨٧٨وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء "**تعذر الوصول إلى مصادر المعلومات** " بنسبة بلغت ٥١,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٣٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٦٢% للصحفيين بالصحف الخاصة. وبلغت قيمة **(Z)** المحسوبة ٣,٨١١ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٠١ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة .

وجاء " **ضعف قدراته المهنية** " بنسبة بلغت ٢٢% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١٩% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٥% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين

النسبتين غير دال إحصائيًا فقط بلغت قيمه (z) المحسوبة ١,٠٢٢وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء " **ضغوط السياسة التحريرية** " بنسبة بلغت ٣١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٣٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٥% للصحفيين بالصحف الخاصة.، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًا فقط بلغت قيمه (z) المحسوبة ١,٨٣٠وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء " **التحيز** " بنسبة بلغت ٣٢% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٤% للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت قيمة (Z) المحسوبة ٢,٤١٩ وهي قيمة دالة إحصائيًا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف القومية.

٣٤. الصعوبات المهنية التي تحول دون تمكين الصحفي من إنجاز عمله كما ينبغي، مما يضعف أداءه المهني من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٤١)

الصعوبات المهنية التي تحول دون تمكين الصحفي من إنجاز عمله كما ينبغي، مما يضعف أداءه المهني من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الصعوبات	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
احتكار المصادر الحكومية للمعلومات الخاصة بها	٣٣	٣٣,٠	٣٠	٣٠,٠	٦٣	٣١,٥
الضغوط التي يفرضها رؤساء التحرير على الصحفيين	٢١	٢١,٠	٢٢	٢٢,٠	٤٣	٢١,٥
تدخل مؤسسات الإعلان في النشر في الصحف	٢١	٢١,٠	٢١	٢١,٠	٤٢	٢١,٠
ضعف الحرية في اختيار الموضوعات الصحفية	١٣	١٣,٠	١٣	١٣,٠	٢٦	١٣,٠
ضغط العمل اليومي المتواصل	١٢	١٢,٠	١٤	١٤,٠	٢٦	١٣,٠
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =١,١٥١ درجة الحرية =٤

مستوي المعنوية=٠,١٢٤ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: أهم الصعوبات المهنية التي تحول دون تمكين الصحفي من إنجاز عمله كما ينبغي، مما يضعف أداءه المهني حيث

جاء في **الترتيب الأول** احتكار المصادر الحكومية للمعلومات الخاصة بها بنسبة بلغت ٣١,٥% من إجمالي عينة الدراسة، موزعة بين ٣٣,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٣٠,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما جاء في **الترتيب الثاني** الضغوط التي يفرضها رؤساء التحرير على الصحفيين بنسبة بلغت ٢١,٥% من إجمالي عينة الدراسة، موزعة بين ٢١,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٢,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة. وجاء في **الترتيب الثالث** تدخل مؤسسات الإعلان في النشر في الصحف بنسبة بلغت ٢١,٠% من إجمالي عينة الدراسة، موزعة بين ٢١,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢١,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة. وجاء في **الترتيب الرابع** ضعف الحرية في اختيار الموضوعات الصحفية بنسبة بلغت ١٣,٠% من إجمالي عينة الدراسة، موزعة بين ١٣,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٣,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة. وجاء في **الترتيب الرابع** أيضًا ضغط العمل اليومي المتواصل بنسبة بلغت ١٣,٠% من إجمالي عينة الدراسة، موزعة بين ١٢,٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٤,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٤، وجد أنها = ١,١٥١ وهي قيمة غير آلة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يؤكد عدم وجود علاقة بين المبحوثين حول الصعوبات المهنية التي تحول دون تمكين الصحفي من إنجاز عمله كما ينبغي، مما يضعف الأداء المهني وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة).

المحور الثالث: (العوامل الخارجية وانعكاساتها على الأداء المهني للصحفيين):

٣٥. مدى وجود تأثير للمتغير السياسي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٤٢)

مدى وجود تأثير للمتغير السياسي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الوجود	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	٤٧	٤٧	٥٠	٥٠	٩٧	٤٨,٥
إلى حدٍ ما	٤٧	٤٧	٤٦	٤٦	٩٣	٤٦,٥
لا	٦	٦	٤	٤	١٠	٥
الإجمالي	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا٢ =٠,٥٠٤ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٧٧٧ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: نسبة الصحفيين المبحوثين الذي يرون وجود تأثير للمتغير السياسي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحفية.

حيث جاءت الإجابة ب "**نعم في الترتيب الأولى**" بنسبة ٤٨،٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسية موزعة بين ٤٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٠% للصحفيين بالصحف الخاصة .

وبلغت نسبة من يرون أن التأثير "**إلى حد ما** " للمتغير السياسي على الأداء المهني ٤٦،٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بنسبة ٤٧ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٤٦% للصحفيين بالصحف الخاصة بينما بلغت نسبة من أجابوا ب "**لا** " أي أنه لا يوجد تأثير للمتغير السياسي على الأداء المهني ٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل٤% للصحفيين بالصحف الخاصة

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢، وجد أنها = ٠،٥٠٤ وهى قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة ٠،٠٥ مما يؤكد عدم وجود علاقة تأثير للمتغير السياسي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها **(قومية/خاصة).**

٣٦. التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٤٣)

التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

التأثيرات / العينة	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
الرقابة	٤٤	٤٦,٨%	٤٦	٤٧,٩%	٩٠	٤٧,٤%	٠,١٥٣	غير دالة
مصادرة الصحف	١٩	٢٠,٢%	٣٤	٣٥,٤%	٥٣	٢٧,٩%	٢,٣٣٠	٠,٠٥
النظام السياسي الحاكم يتعمد حجب المعلومات عن الصحفيين وتضليلهم	١	١,١%	٢٢	٢٢,٩%	٢٣	١٢,١%	٤,٦٠٥	٠,٠٠١
التضييق على حرية الرأي والتعبير	١١	١١,٧%	٣٤	٣٥,٤%	٤٥	٢٣,٧%	٣,٨٣٤	٠,٠٠١
فقدان الأمان للصحفيين	١٦	١٧,٠%	٣٢	٣٣,٣%	٤٨	٢٥,٣%	٢,٥٨٠	٠,٠١
سيطرة رأس المال الخاص على توجهات الصحف والصحفيين	٣٨	٤٠,٤%	٤٨	٥٠,٠%	٨٦	٤٥,٣%	١,٣٢٢	غير دالة

العينة / التأثيرات	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
خضوع المؤسسات الصحفية القومية تحت ضغوط السلطة	٧	٧,٤%	٢٢	٢٢,٩%	٢٩	١٥,٣%	٢,٩٥٧	٠,٠١
إعاقة التدفق الحر للمعلومات	٧	٧,٤%	١١	١١,٥%	١٨	٩,٥%	٠,٩٤٢	غير دالة
عدم احترام المعايير المهنية	١٨	١٩,١%	٢٣	٢٤,٠%	٤١	٢١,٦%	٠,٨٠٤	غير دالة
الاستقطاب السياسي للصحفيين	١٢	١٢,٨%	١٨	١٨,٨%	٣٠	١٥,٨%	١,١٢٨	غير دالة
الملاحقة القضائية للصحفيين	٢	٢,١%	١٤	١٤,٦%	١٦	٨,٤%	٣,٠٨٣	٠,٠١
زيادة الضغوط التي يمارسها أصحاب النفوذ والمصالح	٩	٩,٦%	١٠	١٠,٤%	١٩	١٠,٠%	٠,١٩٣	غير دالة
جملة من سئلوا	٩٤		٩٦		١٩٠			

تشير بيانات الجدول السابق أن: التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة، حيث جاءت في الترتيب الأول " **الرقابة**" بنسبة بلغت ٤٧،٤% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٦،٨% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف القومية، في مقابل ٤٧،٩% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,١٥٣ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوي ثقة ٩٥%.

وجاءت في الترتيب الثاني"**سيطرة رأس المال الخاص على توجهات الصحف والصحفيين**" بنسبة بلغت ٤٥,٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة ٤٠,٤% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف القومية، في مقابل ٥٠,٠% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دالة إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٣٢٢ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاءت في الترتيب الثالث "**مصادرة الصحف**" بنسبة بلغت ٢٧,٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسية، موزعة بين ٢٠,٢% من إجمالي مفردات الصحفيين العاملين بالصحف القومية، في مقابل ٣٥,٤% للصحفيين بالصحف الخاصة. وتعتبر هذه النسبة دالة إحصائيًّا فقط بلغت قيمة **(Z)** المحسوبة ٢,٣٣٠ وهى دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة.

بينما جاء في الترتيب الرابع " **فقدان الأمان للصحفيين**" بنسبة بلغت ٢٥,٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة ١٧,٠% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف القومية في مقابل ٣٣,٣% للصحفيين بالصحف الخاصة.وتعتبر هذه النسبة دالة إحصائيًّا فقط بلغت قيمة **(z)**المحسوبة ٢,٥٨٠، وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠١ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

وجاء في الترتيب الخامس "**التضييق على حرية الرأي والتعبير**" بنسبة بلغت ٢٣,٧% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ١١,٧ % من إجمالي مفردات الصحفيين العاملين بالصحف القومية، في مقابل ٣٥,٤% للصحفيين بالصحف الخاصة وتعتبر هذه النسبة دالة إحصائيًّا.فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٣,٨٣٤ وهى دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٠١ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

وجاء في الترتيب السادس "**عدم احترام المعايير المهنية** " بنسبة بلغت ٢١,٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ١٩,١% للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٢٤,٠% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، وقد بلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٠,٨٠٤ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء في الترتيب السابع "**الاستقطاب السياسي للصحفيين** " بنسبة بلغت ١٥,٨% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١٢,٨% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٨,٨% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا،

فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,١٢٨ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%

وجاء في الترتيب الثامن "**خضوع المؤسسات الصحفية القومية تحت ضغوط السلطة** " بنسبة بلغت ١٥,٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧,٤% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٢,٩% للصحفيين بالصحف الخاصة.وتبلغ قيمة (**z**) المحسوبة ٢,٩٥٧ وتعتبر دالة إحصائيًّا عن ٠,٠١ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة.

وجاء في الترتيب التاسع "**النظام السياسي الحاكم يتعمد حجب المعلومات عن الصحفيين وتضليلهم** بنسبة بلغت ١٢,١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١,١% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٢,٩% للصحفيين بالصحف الخاصة. وبلغت قيمة (**z**) المحسوبة ٤,٦٠٥ وهى دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٠١ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

وجاء في الترتيب العاشر " **زيادة الضغوط التي يمارسها أصحاب النفوذ والمصالح**" بنسبة بلغت ١٠,٠% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٩,٦% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٠,٤% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا ، وقد بلغت نسبة قيمة (**z**) المحسوبة ٠,١٩٣ وهى أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين عند مستوي ثقة ٩٥%.

وجاء بعد ذلك " **إعاقة التدفق الحر للمعلومات** " بنسبة بلغت ٩,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧,٤% للصحفيين بالصحف

القومية،في مقابل ١١,٥ % للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٠,٩٤٢ وهى أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين عند مستوي ثقة ٩٥%.

وجاءت في الترتيب الأخير " **الملاحقة القضائية للصحفيين**" بنسبة بلغت ٨,٤% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢,١% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٤,٦% للصحفيين بالصحف الخاصة.وبلغت قيمة (z) المحسوبة ٣,٠٨٣ وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠١ لصالح الصحفيين بالصحف الخاصة

٣٧. مدى وجود رقابة مسبقة على ما ينشر بالجريدة التي يعمل بها المبحوثون:

جدول (٤٤)

مدى وجود رقابة مسبقة على ما ينشر بالجريدة التي يعمل بها المبحوثون وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الوجود	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	٤٠	٤٠	٣٦	٣٦	٧٦	٣٨
لا	٦٠	٦٠	٦٤	٦٤	١٢٤	٦٢
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^2 =٠,٣٤٠ درجة الحرية =١

مستوي المعنوية=٠,٥٦٠ الدلالة =غير دالة

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق أن: نسبة من يرون وجود رقابة مسبقة ما ينشر بالجريدة بلغت ٣٨% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٠% للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٣٦% للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت نسبة من أجابوا ب "**لا**" ٦٢% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٦٤ % للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ١ وجد أنها= ٠,٣٤٠ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ مما يؤكد عدم وجود علاقة بين وجود رقابة مسبقة على ما ينشر بالجريدة التي يعمل بها المبحوثون وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها **(قومية/خاصة).**

وتتمثل الرقابة المسبقة فيما يعرف بالسياسة التحريرية للصحفية حيث يطلب رؤساء الأقسام ومديرو التحرير من الصحفيين عند تكليفهم بتغطية موضوع ما أو قضية معينة الالتزام بخط معين أو عدم الحديث عن موضوع أو قضية ما قبل البدء في التغطية[١]. كما تتخذ الرقابة أشكالاً أخرى مثل عدم تكليف شخص معين بتغطية موضوع معين لكونه يعرف عنه أنه معارض له أو متحفظ عليه رغم كونه يخصه أو يخص القسم الذي يعمل فيه[٢]. وتتفق النتائج مع نتائج دراسة محمد عبد الغني سعيود[٣] حيث أوضحت النتائج العامة أن أكثر من نصف المبحوثين ٥٦ % لا يرون وجود رقابة مسبقة على

---

(1) مقابلة مع الكاتب الصحفي/ عبد الحكيم الأسواني، نائب رئيس تحرير المصري اليوم، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٥/١٨.

(2) مقابلة مع الكاتب الصحفي/ السيد نعيم ، مدير تحرير الجمهورية، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٥/١٦.

(3) محمد عبد الغني سعيود، مرجع سابق، ص ١٥١.

ما نشر في صحفهم،٥١,٦% منهم في الصحف القومية في مقابل ٥٨,٤% في الصحف الخاصة، بينما يرى ٤٤% من المبحوثين وجود هذه الرقابة ٤٨,٤% حكومي و٤١,٦ % خاص.

٣٨. مدى اضطرار المبحوثين إلى ممارسة رقابة ذاتية على أنفسهم:

جدول (٤٥)

مدى اضطرار المبحوثين إلى ممارسة رقابة ذاتية على أنفسهم وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الممارسة	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
لا	١٠	١٠	٢٢	٢٢	٣٢	١٦
نعم	٩٠	٩٠	٧٨	٧٨	١٦٨	٨٤
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{2} =٥,٣٥٧ درجة الحرية =١

مستوي المعنوية=٠,٠٢١ الدلالة =٠,٠٥

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق أن: نسبة ٨٤% من إجمالي مفردات عينة الدراسة "**يضطرون إلى ممارسة رقابة ذاتية على أنفسهم**"، موزعة بين ٩٠% بالنسبة للصحفيين في الصحف القومية، في مقابل ٧٨% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما بلغت نسبة "**لا يضطر**" إلى ممارسة رقابة ذاتية على أنفسهم ١٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ١٠% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٢% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ١ وجد أنها= ٥,٣٥٧ وهى دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٥ لصالح الصحفيين بالصحف القومية.

وتدل هذه النتيجة أن غالبية الصحفيين يمارسون رقابة ذاتية على عملهم إذا تعتبر الرقابة الذاتية أحد أخطر أنواع الرقابة لأنها بين الصحفي ونفسه لأنه يضع لنفسه قيودًا داخلية لا يتخطاها تخوفًا من الوقوع في العقاب أو البعض القناعات الأخلاقية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج محمد عبد الغني سعيود[١]. حيث توصل أن٨٩,١% من أفراد العينة يضطرون إلى ممارسة رقابة ذاتية، ٩٠,٣% منهم في الصحف الحكومية، في مقابل ٨٨,٥% في الخاصة. بينما لا يضطر إلى ممارسة رقابة ذاتية ١٠,٩% منهم ١١,٥% من الصحف الخاصة مقابل ٩,٧% من الصحف الحكومية.

٣٩. أسباب ممارسة المبحوثين رقابة ذاتية على أنفسهم:

(1) محمد عبد الغني سعيود، مرجع سابق، ص ١٥٢.

جدول (٤٦)
أسباب ممارسة المبحوثين رقابة ذاتية على أنفسهم وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / الأسباب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
أخلاقك الشخصية	٨٩	%٩٨,٩	٦٥	%٨٣,٣	١٥٤	%٩١,٧	٣,٦٢٧	٠,٠٠١
قانون الإعلام	٢٥	%٢٧,٨	١٥	%١٩,٢	٤٠	%٢٣,٨	١,٢٩٣	غير دالة
قانون العقوبات	٣٣	%٣٦,٧	١٩	%٢٤,٤	٥٢	%٣١,٠	١,٧١٦	غير دالة
رقابة مسؤلي	٦	%٦,٧	٢٠	%٢٥,٦	٢٦	%١٥,٥	٣,٣٨١	٠,٠٠١
رقابة السلطة الرسمية	٤	%٤,٤	١٣	%١٦,٧	١٧	%١٠,١	٢,٨٢٥	٠,٠١
ما تعرض له زملائك سابقًا	٠	%٠.	٦	%٧,٧	٦	%٣,٦	٢,٨٩٤	٠,٠١

الصحفيون بالصحف / الأسباب	القومية		الخاصة		الإجمالي		قيمة z	الدلالة
	ك	%	ك	%	ك	%		
جملة من سئلوا	٩٠		٧٨		١٦٨			

تشير بيانات الجدول السابق أن: أسباب ممارسة المبحوثين رقابة ذاتية على أنفسهم وفقًا للصحيفة.

حيث جاءت "**الأخلاق الشخصية**" بنسبة بلغت ٩١,٧% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٩٨,٩% للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٨٣,٣% للصحفيين بالصحف الخاصة، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ٣,٦٢٧ وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٠١ لصالح الصحفيين بالصحف القومية.

وجاء في الترتيب الثاني"**قانون العقوبات**" بنسبة بلغت ٣١,٠ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة ، موزعة بين ٣٦,٧% بالنسبة للصحفيين في الصحف القومية، في مقابل ٢٤,٤% للصحفيين بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان حيث إن الفارق بين النسبتين غير دال إحصائيًّا، فقد بلغت قيمة (z) المحسوبة ١,٧١٦% وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء في الترتيب الثالث "**قانون الإعلام**" بنسبة بلغت ٢٣,٨% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٧,٨% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف القومية، في مقابل ١٩,٢% للصحفيين

بالصحف الخاصة، وتتقارب النسبتان، حيث بلغت قيمة **(z)** المحسوبة ١,٢٩٣ وهي أقل من القيمة الجدولية المنبئة بوجود علاقة فارقة بين النسبتين بمستوى ثقة ٩٥%.

وجاء في الترتيب الرابع "**رقابة المسئولين**" بنسبة بلغت ١٥,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٦,٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٢٥,٦% للصحفيين بالصحف الخاصة. وبلغت قيمة **(Z)** المحسوبة ٣,٣٨١ وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠٠١ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة

بينما جاء في الترتيب الخامس " **رقابة السلطة الرسمية** " بنسبة بلغت ١٠,١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٤,٤% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١٦,٧% للصحفيين بالصحف الخاصة. وبلغت قيمة **(Z)** المحسوبة ٢,٨٢٥ وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠١ لصالح العاملين بالصحف الخاصة.

وجاءت في الترتيب السادس والأخير " **ما تعرض له زملائي سابقًا**" بنسبة بلغت ٣,٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٠,٠% للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٧,٧% للصحفيين بالصحف الخاصة. وبلغت قيمة **(z)** المحسوبة ٢,٨٩٤ وهي دالة إحصائيًّا عند ٠,٠١ لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة. **ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال ما يلي:**

أ. أن أهم أسباب ممارسة الرقابة الذاتية على الصحف هي أخلاقه الشخصية وهذا ما يؤكد على منظومة القيم المجتمعية والثقافية على العمل الصحفي لأن الصحفي يضع مجموعة من المبادئ والقيم

الاجتماعية أمام عينيه ويزن من خلالها جميع أعماله الصحفية من حيث القبول أو الرفض .

ب. أن أهم أسباب ممارسة رقابة ذاتية على الصحفيين العاملين في الصحف هي قانون العقوبات نظرًا لما تعرض له الكثير من الصحفيين من متابعات قضائية انتهت ببعضهم وراء القضبان.

ج. بالإضافة إلى رقابة السلطة الرسمية وما تمارسه من ضغوط على الصحفيين وكذلك ما تعرض له زملائهم من متابعات قضائية وحبس فكثير من الصحفيين رأو في زملائهم وما تعرضوا إليه من عقوبات. لعدم الوصول إلى ما وصلوا إليه وهى أساليب السلطة التي تستخدم العقوبات الشديدة ضد البعض لتخويف البعض الأخر من التجرؤ مرة أخرى. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة محمد عبد الغني سعيود [١] **حيث توصل إلى أن:** أسباب اضطرار الصحفيين لممارسة رقابة ذاتية على أنفسهم تعود إلى الأخلاق الشخصية بنسبة ٦٧,٣% من مجموع إجابات المبحوثين تلاها في الترتيب الثاني قانون الإعلام بنسبة ٤٨,٧% وفي الترتيب الثالث رقابة المسئولين بنسبة ٣٤,٦% وفى الترتيب الرابع قانون العقوبات بنسبة ٣٢,١%.تلاها ما تعرض له زملائي في الترتيب الخامس بنسبة ٢٢,٤% وجاء في الترتيب الأخير رقابة السلطة الرسمية بنسبة ١٦%.

٤٠. مدى وجود تأثير للمتغير الاقتصادي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

---

(1) المرجع السابق نفسه، ص ١٥٣.

جدول (٤٧)

مدى وجود تأثير للمتغير الاقتصادي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الوجود	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	٤٣	٤٣	٤٨	٤٨	٩١	٤٥,٥
إلى حدٍّ ما	٥٥	٥٥	٤٨	٤٨	١٠٣	٥١,٥
لا	٢	٢	٤	٤	٦	٣
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =١,٤١٧ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٤٩٢ الدلالة =غير دالة

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق أن: نسبة من يرون بأن هناك وجود تأثير للمتغير الاقتصادي بلغت ٤٥,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٣% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٨% للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت نسبة من يرون أن هناك تأثيرا "**إلى حد ما**" ٥١,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٥٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٨% للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما بلغت نسبة من" **لا يرون** " وجود تأثير للمتغير الاقتصادي ٣ % من إجمالي

مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤% للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢ ، وجد أنها = ١,٤١٧ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يؤكد عدم وجود علاقة وجود تأثير للمتغير الاقتصادي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة).

٤١. التأثيرات الاقتصادية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٤٨)

التأثيرات الاقتصادية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / التأثيرات	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
الديون	٨٣	٨٤,٧	٨١	٨٤,٤	١٦٤	٨٤,٥
الإعلانات	٨٤	٨٥,٧	٧٣	٧٦,٠	١٥٧	٨٠,٩
التحكم في الأجور	٧٥	٧٦,٥	٧١	٧٤,٠	١٤٦	٧٥,٣
اقتصاديات الصحيفة	٦٦	٦٧,٣	٦٩	٧١,٩	١٣٥	٦٩,٦
تحديد الملاك للميزانيات	٦١	٦٢,٢	٥١	٥٣,١	١١٢	٥٧,٧
مرتجعات التوزيع	٥٩	٦٠,٢	٤٧	٤٩,٠	١٠٦	٥٤,٦

الصحفيون بالصحف / التأثيرات	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
الهيمنة على وسائل التوزيع	٤٥	٤٥,٩	٤٣	٤٤,٨	٨٨	٤٥,٤
جملة من سئلوا	٩٨		٩٦		١٩٤	

يتضح من الجدول السابق أن: التأثيرات الاقتصادية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين حيث جاءت في الترتيب الأول الديون بنسبة بلغت ٨٤,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٨٤,٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٨٤,٤% للصحفيين بالصحف الخاصة، وجاء في الترتيب الثاني، الإعلانات، بنسبة بلغت ٨٠,٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٨٥,٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧٦,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة،وجاء في الترتيب الثالث التحكم في الأجور بنسبة بلغت ٧٥,٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧٦,٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧٤% للصحفيين بالصحف الخاصة،وجاء في الترتيب الرابع اقتصاديات الصحيفة بنسبة بلغت ٦٩,٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦٧,٣% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧١,٩% للصحفيين بالصحف الخاصة،وجاء في الترتيب الخامس تحديد الملاك للميزانيات بنسبة بلغت ٥٧,٧% من إجمالي مفردات عينة الدراسة،موزعة بين ٦٢,٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٣,١% للصحفيين بالصحف الخاصة، وجاء في الترتيب السادس **مرتجعات التوزيع** بنسبة بلغت ٥٤,٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦٠,٢% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٩,٠%

للصحفيين بالصحف الخاصة، وجاء في الترتيب السابع **الهيمنة على وسائل التوزيع** بنسبة بلغت ٤٥,٤% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٥,٩% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٤,٨% للصحفيين بالصحف الخاصة.

٤٢. تقدير المبحوثين للدخل الذي يتلقوه مقابل العمل الصحفي:

جدول (٤٩)

تقدير المبحوثين للدخل الذي يتلقوه مقابل العمل الصحفي وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى التقدير	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
غير مناسب	٤٥	٤٥	٤٧	٤٧	٩٢	٤٦
مناسب إلى حدٍّ ما	٥٥	٥٥	٥٢	٥٢	١٠٧	٥٣,٥
مناسب جدًّا	٠	٠	١	١	١	٠,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^2 =١,١٢٨ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٥٦٩ الدلالة =غير دالة

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق أن: نسبة من يرون أن الدخل الذي يتلقوه مقابل العمل الصحفي "**غير مناسب**" حيث بلغت ٤٦ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٥% من إجمالي مفردات عينة

الصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٤٧% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين بالصحف الخاصة.وبلغت نسبة من يرون انه "**مناسب إلى حد ما**" ٥٣,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٥٥% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف القومية، في مقابل ٥٢% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.بينما بلغت نسبة من يرون أنه "**مناسب جدًّا**" ٠,٥% من إجمالي عينة الدراسة موزعة بين ٠% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ١% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢ وجد أنها = ١,١٢٨ وهي قيمة عند دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ مما يعني عدم وجود وجود علاقة بين تقدير المبحوثين للدخل الذي يتلقوه مقابل العمل الصحفي وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها**(قومية/خاصة).**

وتوضح هذه النتيجة أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يرون أن الدخل الذي يتقاضونه غير مناسب وغير كافي، وهذا قد يقلل نسبة الرضا الوظيفي لديهم، وهذا الأمر يعد خطير جدًّا، وقد يجعل الكثير من الصحفيين يتركون العمل بالصحافة والبحث عن عمل آخر يلبي احتياجات المعيشة، أو حتى العمل ولكن بصورة غير منتظمة.

وهذه النتائج تقترب من النتائج التي توصلت إليها دراسة عمر حسين على جمعة[1].

---

(1) عمر حسين جمعة على، تأثير حرية الصحافة في مصر على الممارسة المهنية دراسة للمضمون والقائم بالاتصال خلال عامي ٢٠٠٤-٢٠٠٥, **رسالة ماجستير غير منشورة** , جامعة القاهرة , كلية الإعلام، ٢٠٠٧ .

التي توصلت إلى أن٧٥,٢% من أفراد العينة يرون أن الدخل الذي يعود عليهم من ممارسة المهنة غير مناسب

وتتفق أيضًا مع دراسة محمد عبد الغني سعيود[١] حيث توصلت إلى أن٥٣,٧% من أفراد العينة يرون أن الدخل الذي يتقاضونه مقابل العمل الصحفي غير مناسب، وأن٣٦% منهم يرون أنه مناسب إلى حد ما، بينما يري ١٠,٣% من أفراد العينة أندخلهم مناسب جدًّا.

وتتباين هذه النتائج مع دراسة Sharon Bramiel and Solomon[٢] التي توصلت إلى أن العائد المادي ليس هو الحافز المحرك في مجال الأخبار وأن امتلاك القدرة على صنع القرار والحصول على تعليقات إيجابية من الرؤساء كانت أكثر أهمية من المرتب في تحديد مستوى الرضا الوظيفي.

٤٣. مدى وجود تأثير للمتغير الاجتماعي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

---

(1) محمد عبد الغني سعيود، مرجع سابق، ص ١٤١.

(2) Sharon Bramiel and Solomon,redactors of job satisfaction among black journalism quarterly. Vol.69 No 3 , Autumn 1992.

جدول (٥٠)

مدى وجود تأثير للمتغير الاجتماعي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الوجود	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	٢٣	٢٣	٢٩	٢٩	٥٢	٢٦
إلى حدٍّ ما	٧٦	٧٦	٦٧	٦٧	١٤٣	٧١,٥
لا	١	١	٤	٤	٥	٢,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٣,٠٥٩ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٢١٧ الدلالة =غير دالة

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق أن: نسبة من يرون وجود تأثير للمتغير الاجتماعي على الأداء المهني للصحفيين والذين أجابوا ب "نعم" بلغت ٢٦ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٣ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٢٩ % للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت نسبة من يرون وجود تأثير للمتغير الأمني على الأداء المهني للصحفيين "إلى حد ما" ٧١,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٧٦ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٦٧ % للصحفيين

بالصحف الخاصة بينما بلغت نسبة من "لا يرون وجود تأثير للمتغير الاجتماعي على الأداء المهني للصحفيين" ٢,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٤ % للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا ٢ من الجدول السابق عند مستوي معنوية ٠,٢١٧ وجد إنها = ٣,٠٥٩ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوي دالة = ٠,٠٥ مما يعني عدم وجود علاقة بين وجود تأثير للمتغير الاجتماعي على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة).

٤٤. التأثيرات الاجتماعية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٥١)

التأثيرات الاجتماعية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / التأثيرات	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
قيم المجتمع	٧٧	٧٧,٨	٨٩	٩٢,٧	١٦٦	٨٥,١
الذوق الاجتماعي	٨١	٨١,٨	٧١	٧٤,٠	١٥٢	٧٧,٩

الصحفيون بالصحف / التأثيرات	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
اللغة	٨٩	٨٩,٩	٦٩	٧١,٩	١٥٨	٨١,٠
المصلحة العامة للمجتمع	٥٠	٥٠,٥	٦٣	٦٥,٦	١١٣	٥٧,٩
الأصول العرقية	٥٤	٥٤,٥	٥٥	٥٧,٣	١٠٩	٥٥,٩
الحياة الخاصة للأفراد	٤٤	٤٤,٤	٥١	٥٣,١	٩٥	٤٨,٧
جملة من سئلوا	٩٩		٩٦		١٩٥	

يتضح من الجدول السابق أن: التأثيرات الاجتماعية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين حيث جاءت في الترتيب الأول قيم المجتمع بنسبة بلغت ٨٥,١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧٧,٨% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٩٢,٧% للصحفيين بالصحف الخاصة، وجاء في الترتيب الثاني، اللغة، بنسبة بلغت ٨١,٠% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٨٩,٩% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧١,٩% للصحفيين بالصحف الخاصة،وجاء في الترتيب الثالث الذوق الاجتماعي بنسبة بلغت ٧٧,٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٨١,٨% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧٤,٠% للصحفيين بالصحف الخاصة،وجاء في الترتيب الرابع المصلحة العامة للمجتمع بنسبة

بلغت ٥٧,٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥٠,٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٦٥,٦% للصحفيين بالصحف الخاصة،وجاء في الترتيب الخامس الأصول العرقية بنسبة بلغت ٥٥,٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥٤,٥% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٧,٣% للصحفيين بالصحف الخاصة، وجاء في الترتيب السادس الحياة الخاصة للأفراد بنسبة بلغت ٤٨,٧% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤٤,٤% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٣,١% للصحفيين بالصحف الخاصة.

٤٥. مدى وجود تأثير لبعض القيم والأعراف الاجتماعية على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٥٢)

مدى وجود تأثير لبعض القيم والأعراف الاجتماعية على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الوجود	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
تؤثر سلبيًا بشكلٍ كبير	١٦	١٦	٢٨	٢٨	٤٤	٢٢
تؤثر سلبيًا بشكل محدود	٧٩	٧٩	٦٤	٦٤	١٤٣	٧١,٥
لا تؤثر سلبيًا على الإطلاق	٥	٥	٨	٨	١٣	٦,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا[2] =٥,٥٣٨ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٠٦٣ الدلالة =غير دالة

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق أن: نسبة "**من يرون وجود تأثير سلبي بشكل كبير لبعض القيم والأعراف الاجتماعية على الأداء المهني للصحفيين**" بلغت ٢٢ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ١٦ % من إجمالي الصحفيين العاملين بالصحف القومية، في مقابل ٢٨ % من إجمالي الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة وبلغت نسبة من "**يرون تأثير سلبي بشكل محدود**" ٧١,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٧٩% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف القومية، في مقابل ٦٤ % للصحفيين بالصحف الخاصة. بينما بلغت من يرون أن هذه القيم والأعراف والاجتماعية "**لا تؤثر سلبيا على الإطلاق**" ٦,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٥ % من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف القومية، في مقابل ٨ % للصحفيين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا ٢ من الجدول السابق عند مستوي معنوية = ٠,٠٦٣ ودرجة حرية = ٢ وجد أنها =٥,٥٣٨ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوي دلالة = ٠,٠٥ مما يعني عدم وجود علاقة بين وجود تأثير لبعض القيم والأعراف الاجتماعية على الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة). **ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما يلي:** تعد القيود الاجتماعية من أبرز العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين، حيث تعتبر العادات والتقاليد عنصر

وجزء أساسي من ثقافة الأفراد والثقافة العامة للمجتمع ككل، كما أن لكل بيئة ومجتمع عاداته وتقاليده وأفكاره وخصوصيته وطبيعته الخاصة، لكن في أحيان كثيرة تعد بعض هذه العادات ذات تأثير سلبي على الصحفيين، وعلى سبيل المثال:

أ. هناك حالة من التحفظ تارة والامتناع تارة أخرى يمارسها أفراد من المجتمع في الحديث للصحافة.

ب. بعض هذه العادات والتقاليد قد يدفع الصحفي إلى عدم الخوض في موضوع معين أو نشر أي شيء بخصوصه وإلى عدم نشر بعض الموضوعات الحساسة في المجتمع.

ج. هناك بعض القضايا كالقضايا الدينية وبعض القضايا السياسية وقضايا الجنس.. وغيرها، تعتبرها ثقافة المجتمع قضايا وموضوعات من الممنوعات حيث يمنع نشرها وتداولها ومناقشتها.

د. ليس من السهل حصر هذه العادات والتقاليد والأفكار لأنها تعد من الميراث الثقافي للمجتمع، حيث يؤمن بها الأفراد دون إحساسهم بأنها تقيد الحرية وتؤثر على عمل الصحفي في تناوله ومعالجته لكثير من الموضوعات.

٤٦. مدى وجود تأثير للانتماءات والجماعات المرجعية في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٥٣)

مدى وجود تأثير للانتماءات والجماعات المرجعية في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الوجود	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
تؤثر سلبيًا بشكلٍ كبير	٧	٧	١٤	١٤	٢١	١٠,٥
تؤثر سلبيًا بشكل محدود	٨١	٨١	٥٥	٥٥	١٣٦	٦٨
لا تؤثر سلبيًا على الإطلاق	١٢	١٢	٣١	٣١	٤٣	٢١,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =١٥,٦٩٩ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٠٠٠ الدلالة =٠,٠٠١

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق أن: نسبة من "**يرون وجود تأثير سلبي بشكل كبير للانتماءات والجماعات المرجعية في الأداء المهني للصحفيين**" بلغت ١٠,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٧ % من إجمالي الصحفيين العاملين بالصحف القومية في مقابل ١٤ % للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت نسبة من يرون إنها" **تؤثر سلبيا بشكل**

محدود" ٦٨ % من إجمالي عينة الدراسة ، موزعة بين ٨١ % للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٥٥ % للصحفيين بالصحف الخاصة بينما بلغت نسبة من يرون أنها "**لا تؤثر سلبيا على الإطلاق**" ٢١,٥ % من إجمالي عينة الدراسة موزعة بين ١٢ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٣١ % للصحفيين بالصحف الخاصة .

وبحساب قيمة كا ٢ من الجدول السابق عند مستوي معنوية = ٠,٠٠٠ ودرجة حرية = ٢ وجد أنها =١٥,٦٩٩ وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند = ٠,٠٠١ .

وفي الحقيقة لا يمكن للصحفي أن ينفلت تماما من مدارات عقائده الأيديولوجية، وما يرتبط بها من انحيازات فكرية وسياسية واجتماعية، ومن ثم، وقد يكون جائزا في حالات غير قليلة أن يستجيب المحرر لضغوط هذه المنظومة الفكرية التي يقتنع بمعطياتها ويتبناها، فيتجه إلى مصادر بعينها لتنقل إليه ما يريد أن يسمعه من معلومات ووجهات نظر، في حين يستبعد مصادر أخرى قد تمنحه " ما لا يود سماعه أو نقله إلى قرائه " حول حادثة أو واقعة معينة[١]"، هذا السلوك قد يحمل الصحفي بعيدا عن المعالجة المتوازنة المتسمة بالدقة والموضوعية، وقد يؤثر لاحقا عند إنتاج المحرر للخبر نفسه وصياغته لنصه حين يبدأ مسلسل من الآليات الانتقائية التي توجهها منظمة انحيازاته الإيديولوجية[٢].

---

(1) وائل ماهر قنديل، الخبر الصحفي،(المفهوم- مصادر الإنتاج – قواعد الصياغة التحريرية) القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤م)، ص ١١٥.

(2) الصفحة نفسها.

٤٧. مدى وجود مساومة على أخلاقيات المهنة تعيق الأداء الصحفي من وجهة نظر المبحوثين:

جدول (٥٤)

مدى وجود مساومة على أخلاقيات المهنة تعيق الأداء الصحفي من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الوجود	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
كثيرًا ما يحدث هذا	٤	٤	٩	٩	١٣	٦,٥
أحيانًا قليلة	٨٧	٨٧	٧٠	٧٠	١٥٧	٧٨,٥
لا يحدث أبدًا	٩	٩	٢١	٢١	٣٠	١٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٨,٥٦٤ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٠١٤ الدلالة =٠,٠٥

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق أن: نسبة من يرون **وجود مساومة على أخلاقيات المهنة تعيق الأداء الصحفي** وأجابوا انه "**كثير ما يحدث هذا**" بلغت ٦,٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٤ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٩ % للصحفيين بالصحف الخاصة وبلغت نسبة من يرون أنها "**تحدث أحيانا قليلة**" ٧٨,٥ % من إجمالي مفردات

عينة الدراسة، موزعة بين ٨٧% للصحفيين بالصحف القومية، في مقابل ٧٠% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة. بينما بلغت نسبة من يرون أنها "**لا تحدث أبدا**" ١٥ % من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٩ % للصحفيين بالصحف القومية في مقابل ٢١ % من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا ٢ من الجدول السابق عند مستوي معنوية = ٠,٠١٤ ودرجة حرية = ٢ وجد أنها =٨,٥٦٤ وهي قيمة دالة إحصائيًا عند ٠,٠٥.

وتتباين هذه النتائج مع نتائج دراسة حسنية بوشيخ [(١)] التي توصلت إلى أن٧٠% من أفراد المبحوثين يرون أن الواقع المهني لهم يفرض نوعا من المساومة على أخلاق المهنة، في مقابل ٣٠% رفضوا ذلك ونفوه تماما.

والحقيقة أن هناك انفلات إعلامي وصحفي، حيث هناك تبريرات لما يقوم صحفيين به من أخطاء وتجاوزات مهنية وأخلاقية، وهذا الانفلات يهدد رصانة وثوابت المهنة بأكملها ومستوي الأداء والممارسة الصحفية مستقبلا[(٢)].

٤٨. مدى تأثير الصحافة في تشكيل وتوجيه الرأي العـــام من وجهة نظر المبحوثين:

(1) حسنية بوشيخ، مرجع سابق، ص١٤٤.

(2) مقابلة مع الكاتب الصحفي / جلال حمام، رئيس تحرير المساء السابق، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٩/٢٥.

جدول (٥٥)

مدى تأثير الصحافة في تشكيل وتوجيه الرأي العام من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى التأثير	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
لا تؤثر	٠	٠	٣	٣	٣	١,٥
تؤثر إلى حدٍّ ما	٣٠	٣٠	٢٩	٢٩	٥٩	٢٩,٥
تؤثر بدرجة كبيرة	٧٠	٧٠	٦٨	٦٨	١٣٨	٦٩
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا^{٢} =٣,٠٤٦ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٢١٨ الدلالة =غير دالة

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق أن نسبة من يرون **تأثير للصحافة في تشكيل وتوجيه الرأي العام من وجهة نظر المبحوثين وفقًا للصحيفة**، حيث جاءت إجاباتهم بأنها"**تؤثر بدرجة كبيرة في الترتيب الأول**" بنسبة ٦٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٧٠% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف القومية، في مقابل ٦٨% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة.

بينما جاءت في الترتيب الثاني إجاباتهم بأنها"**تؤثر إلى حدٍّ ما**" بنسبة ٢٩,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٣٠% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف القومية، في مقابل ٢٩% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة. بينما جاء في الترتيب الثالث والأخير إجابتهم الخاصة "**بعدم تأثيرها على الرأي العام**" بنسبة ١,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٠% من إجمالي مفردات الصحفيين العاملين في الصحف القومية، في مقابل ٣% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا^{2} من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢، وجد أنها ٣,٠٤٦ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ مما يعني عدم وجود علاقة بين تأثير الصحافة في تشكيل وتوجيه الرأي العام من وجهة نظر المبحوثين وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها **(قومية/خاصة)**.

وتأتي هذه النتائج متفقة مع ما توصل إليه عيسى عبد الباقي موسى[(١)] حول التأثير القوى للصحافة المصرية في تشكيل الرأي العام كما يدركها الصحفيون المصريون العاملون في الصحافة المطبوعة , والإليكترونية، حيث جاءت الإجابة بأنها تؤثر بدرجة كبيرة في الترتيب الأول بنسبة ٧٠,١% من إجمالي العينة، مقابل نسبة ٣٨,٣% للتأثير إلى حد ما، ونسبة ١,١% للتأثير بدرجة ضعيفة، بينما تراجعت الإجابة الخاصة بعدم تأثيرها على الرأي العام

---

(1)عيسى عبد الباقي موسى، تأثير المتغيرات السياسية على إدراك الصحفيين المصريين لأدوارهم المهنية في ظل التحول الديمقراطي دراسة مقارنة للعاملين بالصحافة المطبوعة والإليكترونية، المؤتمر العلمي الأول بكلية الإعلام جامعة فاروس " مستقبل الإعلام في التحولات المجتمعية الراهنة" الفترة من ١-٣ نوفمبر ٢٠١٤، ص ٤١.

إلى نسبة ٠,٥% من الإجمالي، كما توضح البيانات عدم وجود فروق واضحة بين العاملين في الصحافة المطبوعة , والإليكترونية تجاه تصوراتهم بشأن حجم التأثير,

وتأتي هذه النتائج متفقة مع توصلت إليه بعض الدراسات مثل دراسة (Pitchen low)[١] التي أكدت على أن الإعلام الحر والمستقل يمكن أن يلعب دورًا حيويًا في عملية الديمقراطية وتدعيم الحكم الرشيد ومراقبة الحكومة، وأشارت إلى الدور الكبير الذي لعبته الصحافة الإندونيسية في تسهيل التحول الديمقراطي في إندونيسيا بشكل جزئي في إسقاط نظام سوهارتو عام ١٩٩٨، من خلال دورها في نشر المعلومات، وإعطاء صوتها للشعب.

وما توصل إليه (Jennings,Thompson)[٢] من أن الإعلام الحر يقوم بثماني وظائف أساسية لدعم عملية التطور الديمقراطي منها: الوفاء بحق الجماهير في المعرفة، والتأثير في اتجاهات الرأي العام، والإسهام في تحقيق ديمقراطية الاتصال، والرقابة على مؤسسات المجتمع، والمساعدة في صنع القرارات، وتحقيق المشاركة السياسية.

---

(1)Pit Chen Low (2003) The Media in a Society in Transition – A Case Study of Indonesia, Unpublished Master's Thesis, The Fletcher School, and Tuft sun University, 2003

(2) Jennings Bryant, Susan Thompson (2002) **Fundamentals of Media Effects** (New York: McGraw Hill, 2002)

وأيضًا ما أشار إليه (Milton, 2001)[1] من أن وسائل الإعلام الحرة والمستقلة خاصةً الصحافة يمكن أن تلعب دورًا حيويًا في عملية التحول الديمقراطي من خلال مشاركتها في تدعيم الحق في حرية التعبير والتفكير والاعتقاد، وتدعيم استجابة الحكومة لمتطلبات واحتياجات الجماهير، فضلاً عن تعدد وتنوع منابر التعبير السياسي لجميع الجماعات والاتجاهات السياسية.

٤٩. مدى امتلاك المبحوثين حرية في اختيار الموضوعات الصحفية:

جدول (٥٦)

مدى امتلاك المبحوثين حرية في اختيار الموضوعات الصحفية وفقًا للصحيفة

الصحفيون بالصحف / مدى الامتلاك	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
ليس لدي أي قدر من الحرية	٤	٤	٢	٢	٦	٣
حرية مقيدة بعض الشئ	٦٨	٦٨	٦٣	٦٣	١٣١	٦٥,٥
حرية كاملة	٢٨	٢٨	٣٥	٣٥	٦٣	٣١,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

(1)Milton A (2001) Bound but Gagged: Media Reform in Democratic Transition, **Comparative Political Studies**, vol, 34, No, 5, 2001, pp. 493-527.

قيمة كا^2 =١,٦٣٥ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,٤٤١ الدلالة =غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن: درجات الحرية التي يتمتع بها الصحفيون المصريون عينة الدراسة في اختيارهم لموضوعاتهم الصحفية، حيث جاءت في الترتيب الأول "**حرية مقيدة بعض الشيء**" بنسبة ٦٥,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٦٨% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف القومية، في مقابل ٦٣% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة. وبلغت نسبة ٣١,٥% "**للحرية الكاملة**" من إجمالي مفردات عينة الدراسة، موزعة بين ٢٨% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف القومية، في مقابل ٣٥% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة. واحتل المركز الأخير "**عدم وجود أي قدر من الحرية**" حيث جاءت بنسبة ٣% من إجمالي عينة الدراسة، موزعة بين ٤% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف القومية، في مقابل ٢% من إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا^2 من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢، وجد أنها ١,٦٣٥، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود علاقة بين امتلاك المبحوثين حرية في اختيار الموضوعات الصحفية وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة). وتدل هذه النتائج على أن نسبة كبيرة من الصحفيين عينة الدراسة يرون أن هناك قيودا كبيرة حول امتلاكهم لحرية اختيار موضوعاتهم وأن حريتهم مقيدة بعض

الشيء، حيث تواجه حالة الحريات الصحفية عامة عددا من الصعوبات على مستوي الأداء وممارسة المهنة وعلى كافة المستويات سواء المهنية، والاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والقانونية.

٥٠. استجابات المبحوثين حول حدود العلاقة بالمؤسسة التي يعملون بها:

جدول (٥٧)

استجابات المبحوثين حول حدود العلاقة بالمؤسسة التي يعملون بها

العلاقة / الاستجابة		محدود الأهمية	متوسط الأهمية	مهم جدًا	م	الاستجابة
علاقة مهنية يحكمها طبيعة العمل الصحفي	ك	٠	٤	١٩٦	٢,٩٨	مهم جدًا
	%	٠	٢	%٩٨		
علاقة تقوم على التبعية	ك	١٠١	٣٨	٦١	١,٨٠	متوسط الأهمية
	%	%٥٠,٥	%١٩,٠	%٣٠,٥		
علاقة معقدة (ذات أبعاد مختلفة)	ك	٨٧	٣٨	٧٥	١,٩٤	متوسط الأهمية
	%	%٤٣,٥	%١٩,٠	%٣٧,٥		
علاقة مقيدة بأيديولوجية الحزب السياسي والصحيفة	ك	٩٩	٣٧	٦٤	١,٨٥	متوسط الأهمية
	%	%٤٩,٥	%١٨,٥	%٣٢,٠		

العلاقة \ الاستجابة		محدود الأهمية	متوسط الأهمية	مهم جدًّا	م	الاستجابة
علاقة يحكمها الانتماء للصحيفة	ك	١٣	٢٩	١٥٨	٢,٧٢	مهم جدًّا
	%	%٦,٥	%١٤,٥	%٧٩,٠		
علاقة مقيدة بالمصالح المادية	ك	٧٤	٦٨	٥٨	١,٩٢	متوسط الأهمية
	%	%٣٧,٠	%٣٤,٠	%٢٩,٠		
علاقة محددة بالاتجاه السياسي والفكري للصحيفة	ك	٨١	٤٥	٧٤	١,٩٦	متوسط الأهمية
	%	%٤٠,٥	%٢٢,٥	%٣٧,٠		
جملة من سئلوا						

يتبين من نتائج الجدول السابق أن استجابات المبحوثين حول حدود العلاقة بالمؤسسة التي يعملون بها تتمثل في الآتي:

- جاءت في الترتيب الأول بأنها علاقة مهنية يحكمها طبيعة العمل الصحفي، بمتوسط ٢,٩٨، لصالح الرأي القائل بأنها مهمة جدًّا، وذلك بنسبة صفر لمحدود الأهمية، ونسبة ٢% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٩٨% لأهميتها جدًّا.

- جاء في الترتيب الثاني بأنها علاقة يحكمها الانتماء للصحيفة بمتوسط ٢,٧٢، لصالح الرأي القائل بأنها مهمة جدًّا، وذلك بنسبة ٦,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة ١٤,٥% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٧٩% لأهميتها جدًّا.
- وجاء في الترتيب الثالث بأنها علاقة محددة بالاتجاه السياسي والفكري للصحيفة، بمتوسط ١,٩٦%، لصالح الرأي القائل بأنها متوسطة الأهمية، وذلك بنسبة ٤٠,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة٢٢,٥% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٣٧% لأهميتها جدًّا.
- وجاء في الترتيب الرابع بأنها علاقة معقدة ذات أبعاد مختلفة، بمتوسط ١,٩٤، لصالح الرأي القائل بأنها متوسطة الأهمية، وذلك بنسبة ٤٣,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة١٩% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٣٧,٥% لأهميتها جدًّا.
- وجاء في الترتيب الخامس بأنها علاقة مقيدة بأيديولوجية الحزب السياسي والصحيفة، بمتوسط ١,٨٥، لصالح الرأي القائل بأنها متوسطة الأهمية، وذلك بنسبة ٤٩,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة ١٨,٥% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٣٢% لأهميتها جدًّا.
- وجاء في الترتيب السادس والأخير بأنها علاقة تقوم على التبعية، بمتوسط ١,٨٠%، لصالح الرأي القائل بأنها متوسطة الأهمية، وذلك بنسبة ٥٠,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة ١٩% لمتوسطة الأهمية، ونسبة ٣٠,٥% لأهميتها جدًّا.

وتتقارب النتائج مع ما توصل إليه عيسى عبد الباقي موسى[١] حول علاقة الصحفيين المصريين بالصحف المطبوعة والاليكترونية بالمؤسسات الصحفية التي يعملون بها، وقد جاءت " العلاقة المهنية التي يحكمها جودة العمل الصحفي" لتمثل اتفاق نسبة ٧٢,٨% من المبحوثين عينة الدراسة، ثم " العلاقة التي يتخللها حيز من الحرية في حدود الاعتبارات الاقتصادية والسياسية بنسبة اتفاق ٥٤,٩% من الإجمالي، وتلي ذلك علاقة يحكمها الانتماء والقناعة التامة " بنسبة اتفاق ٣٧,٦%، مقابل نسبة ٣٥,٣% للموقف المحايد، ونسبة ٢٦,١% للموقف المعارض، كما أشار نسبة ٥٦% من عينة الدراسة ل "رفضهم علاقة التبعية المطلقة " , مقابل نسبة ٧% للاتفاق، وأيد نسبة ٤٤,٦% من الصحفيين المصريين عينة الدراسة " رفضهم للعلاقة المقيدة بأيديولوجية الحزب السياسي " , مقابل نسبة ٢٧,٧% للموافقة، بينما التزم نسبة ٢٧,٧% درجة الحياد، كما أشار نسبة ١٣,٦% من إجمالي العينة " إلى أن العلاقة مقيدة بالمصالح المادية" مقابل ٥٤,٩% للتوجه المعارض، ونسبة ٣١,٥% للحياد، ورأى نسبة ٢١,٢% من العينة أن" العلاقة تحكمها الأهواء الشخصية للقيادات العليا في المؤسسة " , مقابل نسبة ٤٨,٩% لمعارضة هذا التوجه، ونسبة ٢٩,٩% للحياد، وأوضح ٣٧,٥% من المبحوثين أن" العلاقة محددة بالخط السياسي والفكري للصحيفة , مقابل نسبة ٢٥% لمعارضة هذا التوجه، ونسبة ٣٧,٥% للحياد , وأيد نسبة ١٨,٥% من عينة الدراسة ارتياحهم لوصف العلاقة "بأنها مركبة ومبنية على مصالح معقدة مشتركة "، مقابل نسبة ٤٠,٢% للتوجه المعارض لهذا الوصف، ونسبة ٤١,٣% للحياد.

---

(1) عيسى عبد الباقي موسى، مرجع سابق، ص٤٦.

٥١. مدى رضا المبحوثين عن مهنة الصحافة:

جدول (٥٨)

مدى رضا المبحوثين عن مهنة الصحافة وفقًا للصحيفة

العينة / مدى الرضي	القومية		الخاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
غير راضٍ	٩	٩	٩	٩	١٨	٩
راضٍ إلى حدٍّ ما	٦٨	٦٨	٥٥	٥٥	١٢٣	٦١,٥
راضٍ جدًّا	٢٣	٢٣	٣٦	٣٦	٥٩	٢٩,٥
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠

قيمة كا٢ =٤,٢٣٨ درجة الحرية =٢

مستوي المعنوية=٠,١٢٠ الدلالة =غير دالة

تشير النتائج التفصيلية للجدول السابق إلى ارتفاع التوجه العام لدى الصحفيين المصريين العاملين بالصحف القومية والخاصة. حيث جاءت "**إلى حد ما**" نسبته ٦١,٥% من إجمالي مفردات الدراسة موزعة بين ٦٨% إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف القومية، في مقابل ٥٥% إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة. بينما جاءت درجة "**الرضا جدًّا**" بنسبة ٢٩,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٢٣% إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف القومية،. في

مقابل ٣٦% إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة. بينما جاءت فئة "**غير راضى**" بنسبة ٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة موزعة بين ٩% للصحفيين بالصحف القومية.، في مقابل ٩% إجمالي مفردات عينة الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

وبحساب قيمة كا ٢ من الجدول السابق عند درجة حرية = ٢ وجد أنها = ٤,٢٣٨ وهي قيمة غير دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ مما يعني عدم وجود علاقة بين رضا المبحوثين عن مهنة الصحافة وفقًا لملكية الصحيفة التي يعملون بها (قومية/خاصة).

وتظهر النتائج ارتفاع نسبة القبول الذي تلقاه مهنة الصحفيين لدى الصحفيين العاملين بها. وتتقارب هذه النتائج مع ما توصل إليه عيسى عبد الباقي موسى[١] من ارتفاع التوجه العام لدى الصحفيين المصريين العاملين في الصحف المطبوعة والإليكترونية عينة الدراسة تجاه مهنتهم، حيث جاءت درجة الرضا إلى حد ما بنسبة ٦٥,٢% من إجمالي العينة وبنسبة ٦٣,٥% للعاملين في الصحف المطبوعة , ونسبة ٦٧% للعاملين في الصحف الإلكترونية، كما جاءت درجة الرضا جدًّا بنسبة ٢٦,١% من إجمالي العينة، وبنسبة ٢٩,٢% للعاملين بالصحف المطبوعة، ونسبة ٢٢,٧% للصحف الإليكترونية , مقابل نسبة ٧,١% لعدم الرضا على الإطلاق، ونسبة ١,٦% لفئة لا أعرف، كما تشير البيانات إلى عدم وجود تباينات واضحة بين الصحفيين العاملين بالصحف المطبوعة والإليكترونية في هذا الجانب.

---

(1) المرجع السابق نفسه، ص٤٧

وتأتي هذه النتائج متفقة مع ما توصل إليه عبد القادر عثامنية[١] من أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الصحافة الجزائرية المكتوبة، وما ذهب إليه نبيل جاسم محمد[٢] من ارتفاع درجة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية.

وما توصل إليه أشرف فهمي خوخة[٣] من أن اتفاق نظام العمل الصحفي مع الميول والاتجاهات الشخصية للصحفي وضمان المركز الاجتماعي المرموق كانت من العوامل الدافعة على الإنجاز المهني للصحفيين المصريين. كما تتفق النتائج مع ما توصل إليه سلام أحمد عبده[٤] من ارتفاع درجة الرضا المهني الوظيفي للمحررين الدينيين في الصحف المصرية بنسبة ٩٠,٩% من إجمالي العينة.

---

(1) عبد القادر عثامنية الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة , **رسالة ماجستير , غير منشورة ,** كلية العلوم السياسية والإعلام , جامعة الجزائر، ٢٠١١م، ص ١٩٣ – ١٩٩

(2) نبيل جاسم محمد،"عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية – دراسة ميدانية" , مجلة كلية التربية الأساسية , جامعة بغداد , العدد الخامس والستون , ٢٠١٠م، ص ٥٦٩-٥٨٨.

(3) أشرف فهمي خوخة، المؤسسات الصحفية بين التنظيم والرقابة- الأطر النظرية والنماذج التطبيقية (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية, ٢٠٠٩م، ص ٢١٨- ٢١٩ .

(4) سلام أحمد عبده "العوامل المؤثرة على الممارسة المهنية للمحررين الدينيين في الصحف المصرية دراسة ميدانية" , مجلة البحوث الإعلامية , العدد الواحد والعشرون ,جامعة الأزهر- قسم الصحافة والإعلام, ٢٠٠٤م، ص: ٣٣٨-٣٩٣.

كما تتفق النتائج مع توصل إليه مرعي مدكور[1] من ارتفاع درجة الرضا المهني للقائم بالاتصال في الصحافة المصرية تجاه مهنته وعمله الصحفي لكونها مهنة لها طابعها الخاص والمميز باعتبارها سلطة رقابة شعبية إلى جانب عدم وجود فروق دالة إحصائيًّا في درجة الرضا المهني بين المصريين تبعًا المتغيرات الملكية أو المؤهل الدراسي بينما توجد فروق في درجات الرضا مع متغيري الدخل.

بينما تأتي هذا النتائج متباينة مع توصل إليه عثمان العربي وعبد اللطيف العوفي[2] أنه بالرغم من حب القائم في الاتصال في الصحافة السعودية لعمله لأن الرضا الوظيفي ما زال متدنيًا حيث إنه لا تتاح له فرص تدريبية ولا ينعم بتقدير واف من رؤسائه في العمل ولا يعتقد كثيرًا بقوة تأثيره في الرأي العام

□□□ □□□

---

(1) مرعى مدكور" الرضا المهني للقائم بالاتصال في الصحافة المصرية – دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين" , المجلة المصرية لبحوث الإعلام , العدد الثامن عشر , جامعة القاهرة , كلية الإعلام , ٢٠٠٣م، ص:١٨٥– ٢٣٥.

(2) عثمان محمد العربي وعبد اللطيف دبيان العوفي القائم بالاتصال في الصحافة السعودية مركز بحوث كلية الآداب جامعة الملك سعود سلسله (٩٣) ٢٠٠٣م، ص ٨٠-٨٦.

خاتمة ونتائج الدراسة

مناقشة نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني للصحفيين المصريين، إلى جانب الوقوف على أهم الصعوبات التي يواجهونها في أثناء عملهم والتي تؤثر على أدائهم المهني، وتقديم نموذج مقترح للنهوض بالعملية التدريبية والتأهيل والإعداد المهني للصحفيين المصريين، وفي ضوء ذلك توصلت الدراسة إلى مجموعة من **أهم النتائج تمثلت في ما يلي:**

١. أكد ٧٣,٥ % من إجمالي عينة الدراسة، أهمية التدريب الصحفي، إذ من شأنه تطوير القدرات المهنية والعلمية للصحفيين داخل الوسط الصحفي.
٢. أكد ٩٢,٥ % من إجمالي عينة الدراسة ضرورة تنظيم دورات وبرامج تدريبية للصحفيين، حيث أصبح التدريب مطلبًا ملحًّا وأساسيًّا ينبغي أن تهتم به المؤسسات الصحفية، وتخصص له ميزانيات كبيرة، ويكون أحد أهم عناصر الرؤية التطويرية للمؤسسات الصحفية.
٣. أكدت نتائج الدراسة أن ٤٩,٥% من إجمالي عينة الدراسة، يرون أن هناك – إلى حد ما من قبل المؤسسات الصحفية– اهتمامًا بتنظيم الدورات التدريبية للمحررين العاملين بها، بينما أجاب ب "ليس مهما" ٢٥,٥% من إجمالي عينة الدراسة، وهي

نسبة كبيرة، تعكس خطورة، حيث تعطي انطباعا حول عدم اقتناع بعض المؤسسات الصحفية بفكرة التدريب والتأهيل الصحفي لكادرها، ومن ثَمَّ سيكون هناك انعكاس واضح وكبير على مستوى الأداء المهني للصحفيين، بينما أكد ٢٥% من إجمالي عينة الدراسة بأن هناك اهتمامًا –إلى حد كبير– من قبل المؤسسات لتطوير وصقل مهارات الصحفيين العاملين بها.

٤. أكد أغلبية عينة الدراسة ٩٦%، أن السبب الرئيسي لاهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين تعود في الأساس إلى تطوير كفاءة كادرها وطاقمها، تلاها ترقية الصحفيين العاملين بها حيث إن التدريب شرط لذلك وذلك بنسبة ١٦,١% من إجمالي عينة الدراسة، ثم شرط أساسي ضمن فعاليات نظام الجودة الشاملة بنسبة ١١,٤% من إجمالي عينة الدراسة، ثم الحصول على عائد مادي بنسبة ٦,٧% من إجمالي عينة الدراسة.

٥. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، وإجاباتهم حول أسباب اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين من وجهة نظر المبحوثين وفقا للصحيفة؛ حيث:

أ. جاء سبب " ترقية الصحفيين العاملين بها، حيث إن التدريب شرط لذلك، دالا إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

ب. جاء سبب " بأنها شرط أساسي ضمن فعاليات نظام الجودة الشاملة، دالا إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

٦. أكد ٦٤,٧% من إجمالي عينة الدراسة، أن السبب الرئيسي لعدم اهتمام المؤسسة الصحفية بتنظيم دورات تدريبية للمحررين، يرجع في الأساس إلى أن الصحفيين بها يحصلون على دورات من جهات وهيئات خارجية، بينما يرى ٣٣,٣% من إجمالي عينة الدراسة، بأنها مكلفة وليس في مقدور المؤسسات الصحفية توفير ورصد ميزانيات مخصصة للبرامج التدريبية اللازمة لتطوير كفاءتها وكفاءة كادرها البشري.

٧. أوضحت النتائج العامة أن٦٧,٥% من إجمالي عينة الدراسة، يرون أن الأساليب التي تتبعها المؤسسات الصحفية في تحديد أولوية البرامج التدريبية التي يحتاج إليها الصحفيون، هي من خلال تصورات إدارة التحرير، ثم من خلال استطلاع رأي المحررين بنسبة ٢٧,٥% من إجمالي عينة الدراسة، ثم من خلال تصورات إدارة الموارد البشرية بنسبة ٨,٥% من إجمالي عينة الدراسة.

٨. أوضحت النتائج العامة أن ٦٧,٥% من إجمالي عينة الدراسة، لا يشاركون في تصميم برامج الدورات التدريبية، بينما يرى ٣٢,٥% من إجمالي عينة الدراسة، أنهم يشاركون في تصميم هذه الدورات وفق تصوراتهم.

٩. أوضحت النتائج العامة أن أهم البرامج التدريبية التي نظمتها المؤسسة الصحفية التي يعمل بها المبحوثون، حيث جاءت في الترتيب الأول دورات" التحرير والكتابة الصحفية بنسبة ٧٣,٥% من إجمالي عينة الدراسة، تلاها في الترتيب الثاني " استخدام شبكة الإنترنت في العمل بنسبة ٤٦% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الثالث" تكنولوجيا الإعلام والاتصال بنسبة ٣٧,٥% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الرابع "تشريعات العمل الصحفي وأخلاقياته بنسبة ٣٢% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الخامس " طرق كتابة التحقيقات والتقارير الاستقصائية بنسبة ٣١% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب السادس " مهارات العمل الصحفي في مواقع الأحداث(مع المصادر والشهود.......الخ)، وذلك بنسبة ٢١,٥% من إجمالي عينة الدراسة.

١٠. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، حول إجاباتهم عن أهم البرامج التدريبية التي نظمتها المؤسسة الصحفية التي يعملون بها، حيث:

أ. جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بعقد مؤسساتهم لدورات التحرير والكتابة الصحفية، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

ب. جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بعقد مؤسساتهم لدورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

ج. جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بعقد مؤسساتهم لدورات استخدام شبكة الإنترنت في العمل، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

د. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بعقد مؤسساتهم لدورات اللغات الأجنبية، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

١١. أوضحت النتائج العامة أن ٥٥% من إجمالي عينة الدراسة، يشاركون في برامج تدريبية نظمتها هيئات وجهات أخرى، بينما يرى ٤٥% من إجمالي عينة الدراسة، أنهم يشاركون في برامج ودورات تدريبية نظمتها جهات أخرى.

١٢. تعددت الجهات المشرفة على عقد الدورات التدريبية في مختلف مجالات العمل الصحفي لدى الصحفيين المصريين عينة الدراسة، حيث جاءت نقابة الصحفيين في الترتيب الأول بنسبة ٧٠% من إجمالي عينة الدراسة، تلاها في الترتيب الثاني المؤسسة الصحفية التي يعملون بها بنسبة٥٠% من إجمالي عينة الدراسة، ثم بعض المؤسسات الأكاديمية في الترتيب الثالث مثل كلية الإعلام جامعة القاهرة، والجامعة الأمريكية، جامعة المنوفية، بنسبة ٢٠% من إجمالي عينة الدراسة، ثم مؤسسات صحفية أخرى داخل مصر في الترتيب الرابع بنسبة ١٨,٢% من إجمالي عينة الدراسة، ثم مؤسسات المجتمع المدني المحلية

في الترتيب الخامس بنسبة ١٧,٣% من إجمالي عينة الدراسة، ثم مؤسسات المجتمع المدني الدولية في الترتيب السادس بنسبة ٨,٢% من إجمالي عينة الدراسة، وأخيرا في الترتيب السابع مؤسسات صحفية أخرى خارج مصر بنسبة ١,٨% من إجمالي عينة الدراسة.

١٣. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق بمؤسسات المجتمع المدني الدولية وإشرافها على العديد من الدورات، وهذه الفروق لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة. وهذا يعكس توجهًا كبيرًا من الصحف الخاصة للإفادة من المؤسسات الدولية في المجال وخبراتها والانفتاح على تجارب الدول المتقدمة في الصحافة والتدرب والتأهيل الصحفي، على عكس توجه الصحف القومية.

١٤. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن اهتمام الغالبية من المبحوثين كان بموضوع الدورات التدريبية كان أعلى من اهتمامهم بمكان وتكلفة التدريب، ويؤكد ذلك أن الصحفيين لديهم الاستعداد بقبول دورات تدريبية إذا كانت موضوعاتها مهمة وتطور إمكاناتهم، وتساعد على رفع كفاءاتهم المهنية في العمل، ولا يتأثرون بمكان التدريب، إذ من المهم أن تركز الجهات التدريبية على اختيار الموضوعات التدريبية المهمة للصحفيين.

١٥. نسبة كبيرة من الصحفيين اهتموا بالحوافز المالية للمشاركين، كأحد عوامل تشجيعهم على المشاركة في البرامج والدورات التدريبية، وذلك بنسبة ٢٢,٥% من إجمالي عينة الدراسة.
١٦. لم يهتم أغلب عينة الدراسة بوجود شهادات في نهاية الدورات.
١٧. اهتم ٢٠% من إجمالي عينة الدراسة بنوعية المدربين، ومدى توافر فيهم الخبرات العلمية والعملية وقدرتهم على التواصل وإيصال الأفكار، إضافة إلى ضرورة استخدام وتطبيق الأساليب التكنولوجية والتفاعلية الحديثة أثناء الدورات التدريبية.
١٨. كما اهتم ٢٠,٩% من إجمالي عينة الدراسة بالجهة المنظمة للتدريب، وضرورة أن تكون معتمدة وذات خبرة إعلامية وصحفية.
١٩. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق بموضوع الدورة، وهذه الفروق لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.
٢٠. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق بنوعية المدربين، وهذه الفروق كانت لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

٢١. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق بالجهة المنظمة للدورات التدريبية، وهذه الفروق لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

٢٢. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن الموضوعات التي تتطلب تدريبا عمليا للصحفيين، والتي من شأنها تطوير وصقل المهارات العلمية والعملية لهم، حيث جاءت دورات في " القواعد العلمية للمهنة، تلاها دورات في " زيادة المهارات التقنية مثل العمل على الحاسوب واستخدام الإنترنت في العمل، إضافة إلى الخبرات العملية للصحفيين والإعلاميين من ذوي الخبرة والقدامى في نفس المجال، إضافة إلى دورات في "التشريعات الإعلامية والصحفية ومواثيق الشرف الإعلامية.

٢٣. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، حول إجاباتهم عن أهم الموضوعات التي يرون أنهم يحتاجون إلى مزيد من التدريب بها من وجهة نظر المبحوثين وفقا للصحيفة.

أ. حيث جاءت " الخبرات العملية ل (صحفيين / إعلاميين) قدامى في نفس مجال العمل، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

ب. وجاءت دورات في " التشريعات الإعلامية والصحفية ومواثيق الشرف الإعلامية، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

ج. وجاءت دورات في " أساليب وقواعد الإدارة في المؤسسة التي يعمل بها المبحوثون "، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية,

د. خبرات عملية من مؤسسات دولية متميزة في مجال العمل، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

ه. وجاءت دورات في " حدود حرية العمل الصحفي "، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

و. وجاءت دورات تدريبية" لزيادة المهارات التقنية مثل العمل على الحاسوب واستخدام الإنترنت، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

٢٤. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن ٤٦,٥% من إجمالي عينة الدراسة، يرون أن البرامج التدريبية التي يحصل عليها الصحفيون في مصر كافية إلى حد ما في تطوير قدراتهم ورفع كفاءة أدائهم المهني، بينما يرى ٣٩,٥% من إجمالي عينة الدراسة، أن هذه البرامج غير كافية على الإطلاق لرفع وتطوير الأداء المهني، وهذه النتائج تعكس رؤية الصحفيين (عينة الدراسة)، في أن مجموعة البرامج التدريبية التي تعقد غير كافية وبها قصور كبير ومشكلات، ولا تعود بالنفع الكبير على تطوير الأداء المهني لهم، في

حين يرى ١٤% من إجمالي عينة الدراسة أنها كافية إلى حد كبير.

٢٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، وإجاباتهم حول ما إذا كانت البرامج التدريبية التي يحصل عليها الصحفيون في مصر كافية لتطوير قدراتهم ورفع كفاءة أدائهم المهني وفقا للصحيفة.

٢٦. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن ٩٥% من إجمالي عينة الدراسة، يرون أن إسهام البرامج التدريبية في تطوير قدرات الصحفيين، يتمثل في: التعرف على أساليب الكتابة الحديثة، تلاها التعرف على توظيف التكنولوجيا في العمل، بنسبة ٢٥,٦% من إجمالي عينة الدراسة، ثم التعرف على أساليب التنظيم والإدارة الحديثة، بنسبة ١٤% من إجمالي عينة الدراسة، ثم الإلمام بمهارات التغطية الاستقصائية، بنسبة ١١,٦% من إجمالي عينة الدراسة.

٢٧. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، حول مدى إسهام البرامج التدريبية في تطوير قدرات الصحفيين في التعرف على أساليب التنظيم والإدارة الحديثة، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

٢٨. أوضحت النتائج العامة أن هناك توافقًا كبيرًا بين عينة الدراسة حول أن جنسية المدرب ليست عاملا أساسيا في نجاح المدرب في التدريب، ويفضل٣٦,٥% من إجمالي عينة الدراسة المدرب العربي، بينما يفضل ١٤% من

إجمالي عينة الدراسة المدرب الأجنبي، ويفضل ٤٩,٥%
من إجمالي عينة الدراسة كليهما، من حيث تنوع الخبرات
والإفادة من خبرات الدول الأجنبية المتقدمة في مجال
التدريب والتأهيل الصحفي، ويرى الكثير أن عامل جنسية
المدرب ليس هو العامل الأساسي في نجاح المدرب، بقدر
توافر فيه الصفات المطلوبة في المدرب الناجح.

٢٩. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق بنوعية المدربين التي يفضلها المبحوثون في البرامج التدريبية الصحفية وفقا للصحيفة، وهذه الفروق لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

٣٠. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن نسبة كبيرة يرون أن أهم خصائص لابد أن تتوافر في المدرب الناجح هي أن يكون في المقام الأول قادرًا على إيصال الأفكار وواضحًا من ناحية الشرح، وقدرته على التأثير في المتدربين، وأن تكون له خبرة عملية في المجال الصحفي، إضافة إلى أن تكون لغته سليمة ومفهومة يستطيع من خلالها المتدربون أن يفهموا مجمل حديثه وشرحه.

٣١. ٢٥% من إجمالي عينة الدراسة، يفضلون أن يكون المدرب متخصصًا (أكاديميًّا)، وذلك من شأنه أن يساعدهم في الإلمام الواضح بالجديد في تخصصه.

٣٢. أكد أغلبية عينة الدراسة أن الوقت والموعد المناسب للجلسة التدريبية الواحدة هي ساعتان، على فترتين، وأن

الحد الأدنى لليوم التدريبي الواحد هو ٣ ساعات تدريبية ، والحد الأقصى ٦ ساعات تدريبية، وأن العدد المناسب لأيام التدريب خلال الشهر الواحد ٧أيام.

٣٣. أوضحت النتائج العامة أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة ترى أن وسائل التدريب ذات التأثير الكبير في استيعاب المادة التدريبية تكمن في ورش العمل التي تحتوي على تطبيقات عملية، تدعم مهارات الصحفي العملية، ثم حلقات مناقشة مع خبراء ومدربين متخصصين، ثم زيارات ميدانية لمؤسسات صحفية في المجال لتبادل الخبرات.

٣٤. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق بالزيارات الميدانية للمؤسسات الصحفية والإعلامية في المجال لتبادل الخبرات العملية والعلمية، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

٣٥. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن ٧٣% من إجمالي عينة الدراسة، يرون أن هناك مشاكل يواجهها الصحفي في مجال التدريب، بينا يرى ٢٧% من إجمالي عينة الدراسة، أنه لا توجد مشاكل يواجهونها في أثناء عملية التدريب.

٣٦. وفقا لعينة الدراسة فإن أهم المشكلات التي تواجه الصحفيين في مجال التدريب تكمن في الآتي:

أ. عدم إيمان المؤسسة بفكرة التدريب والتأهيل، مع أخذها بذلك.

ب. قلة الإمكانات التقنية والتكنولوجية المستخدمة في عملية التدريب.

ج. قلة الموارد الإمكانات والميزانيات المخصصة للتدريب.

د. عدم الاهتمام بالكفاءات الإبداعية.

ه. عدم وجود برامج تدريبية حديثة ومتطورة مثل التي تقدم في الدول المتقدمة في مجال التدريب والتأهيل الصحفي.

و. عدم الأخذ بالأساليب الحديثة والمتطورة لتطوير برامج التدريب المقدمة.

ز. ضغوط العمل التي تؤدي إلى عدم التفرغ لحضور البرامج والدورات التدريبية.

ح. ضعف قدرات المدربين ومهاراتهم.

ط. عدم اختيار التوقيت المناسب لإجراء الدورات التدريبية.

ي. عدم الربط التدريب النظري بالتطبيق العملي والميداني.

ك. عدم ربط التدريب بالترقيات داخل المؤسسات الصحفية.

ل. عدم ربط التدريب بالحوافز المالية والعلاوات.

٣٧. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن ٧٣% من إجمالي عينة الدراسة، يرون أنهم يمارسون عملهم الإعلامي بحرية إلى

حد ما، ونسبة ٢١% من إجمالي عينة الدراسة، يرون أنهم يمارسون عملهم الإعلامي بحرية إلى حد كبير،بينما يرى ٦% فقط أنهم يمارسون عملهم الإعلامي بشكل محدود من الحرية.

٣٨. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن ٨١% من إجمالي عينة الدراسة، يرون أن الصحفيين في المؤسسات الصحفية المصرية لديهم المهارات المهنية الكافية إلى حد ما لممارسة المهنة، ويرى ١٩% أنهم يمتلكون المهارات المهنية الكافية إلى حد كبير، وتعكس هذه النتيجة عن قصور كبير في برامج التدريب والتأهيل الصحفي والتي تنعكس بدورها على مستوى الأداء المهني للصحفيين المصريين، مما يتطلب ضرورة وجود إستراتيجية واضحة ومنظمة لعملية التدريب والتأهيل الصحفي داخل هذه المؤسسات حتى تؤدي دورها في رفع مستوى الأداء وتطوير قدرات الصحفيين المهنية لممارسة المهنة.

٣٩. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن ٧٥,٥% من إجمالي عينة الدراسة يرون أنهم يطبقون إلى حد ما المعايير المهنية والأخلاقية في ممارسة عملهم، بينما يرى ١٩,٥% من إجمالي عينة الدراسة أنهم لا يطبقون نهائيا المعايير المهنية والأخلاقية في ممارسة عملهم، بينما يرى ٥% من إجمالي عينة الدراسة أنهم يطبقون المعايير المهنية والأخلاقية إلى حد كبير في ممارسة عملهم، وتؤكد هذه

النتائج أن هناك خطورة كبيرة من حيث إن نسبة كبيرة من عينة الدراسة لا يطبقون المعايير المهنية في أدائهم.

٤٠. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن ٧٩,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة، صعوبة الوصول إلى مصادر الخبر الرسمي، حيث جاءت الصعوبة الأولى للمبحوثين قياسا بباقي الصعوبات المهنية الأخرى، بينما جاء في الترتيب الثاني، تقلص هامش الحرية في المعالجة الصحفية للموضوعات بنسبة ٦٣% من إجمالي عينة الدراسة، ثم الصعوبة في تغطية الأحداث ميدانيا بنسبة ٥١% من إجمالي عينة الدراسة، ثم صعوبة التواصل مع المصادر غير الرسمية بنسبة ٢٩% من إجمالي عينة الدراسة، بالإضافة إلى المساس بجوهر الموضوعات مع إبقاء توقيع الصحفي عليها بنسبة ٨,٥% من إجمالي عينة الدراسة، ثم إجبار الصحفي على كتابة موضوعات أو تغطيات صحفية تتعارض مع الموضوعية والمهنية بنسبة ٦,٥%، فالصحفيون يرون أن أبرز صعوبة من الصعوبات المهنية التي يواجهونها هي التهرب الواضح من قبل بعض أجهزة الدولة الرسمية من الرد على تساؤلاتهم واستفساراتهم وإعطائهم المعلومات والبيانات الدقيقة، وهذا يوجد أجواء من التعتيم الإعلامي المضر بالمهنة، مما يوقع الصحفيين في الخطأ أحيانا، والحرج أحيانا أخرى، بشأن عدم التصريح بالمصدر، حتى إن كان الخبر رسميا، بالرغم من

أن إخفاء المصادر لا يفضل مهنيا، وهو ما يفسر استخدام عبارات مثل " المصدر الموثوق أو المصدر المطلع"، وهذا يؤدي أحيانا إلى عدم جدية المصدر ومصداقيته.

٤١. أكد المبحوثون أن المساس بجوهر الموضوعات مع إبقاء التوقيع عليها،أو إجبارهم على كتابة موضوعات بعيدة كل البعد عن الموضوعية والمهنية من أجل خدمة أشخاص في السلطة أو مسئولي الصحف ومموليها، وهذا ما أسموه نوعًا من أنواع العقاب النفسي للصحفيين.

٤٢. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن ٥٩,٥% من عينة الدراسة يرون أن عدم وجود معايير للترقي والمكافآت هي من أبرز الصعوبات المعنوية التي تواجهها داخل مؤسساتهم، تلاها في الترتيب الثاني الشعور بعدم الحصول على التقدير المعنوي المستحق من المسئولين بنسبة ٥٤,٥% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الثالث الضغط النفسي بسبب طول ساعات العمل التي تواجههم يوميًّا بنسبة ٣٧,٥% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الرابع طريقة المسئولين معهم، والتي رأوا أنها لا ترضيهم على الإطلاق بنسبة ٢٥% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الخامس العلاقة مع رؤساء العمل بنسبة ٢٢,٥% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب السادس الرقابة الذاتية التي تشعرهم بأنهم مقيدون، ولا

تمكنهم من الإبداع في العمل بنسبة ٨,٥% من إجمالي عينة الدراسة.

٤٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، حول قائمة الصعوبات المعنوية التي تواجههم داخل مؤسساتهم، حيث جاء:

أ. الضغط النفسي بسبب طول ساعات العمل دالا إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

ب. وجاءت الطريقة التي يتعامل بها المسئولون معك لا ترضيك، دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

ج. وجاء الشعور بأنك لا تحصل على التقدير المعنوي المستحق من المسئولين، دالا إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

٤٤. أكد ٦٦,٥% من إجمالي عينة الدراسة أن معاملة رؤسائهم في العمل مقبولة، بينما يرى ٣٣,٥% من إجمالي عينة الدراسة أنها جيدة، وتشير هذه النتائج إلى وجود بيئة عمل مقبولة على صعيد التعامل والعلاقات الإنسانية بين الصحفيين ورؤسائهم في العمل حتى إن لم تكن جيدة بنسبة كبيرة، خاصة أن العلاقة مع المسئولين داخل المؤسسات الصحفية تخضع في كثير من الأوقات للعلاقات الشخصية وتقارب الأيديولوجيات والقناعات الفكرية وهذه العلاقات

الشخصية وعلاقات الصداقة بين الصحفيين ورؤسائهم تتسبب في أحيان كثيرة إلى نوع من الاستهتار والتسيب.

٤٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، حول مدى معاناة رؤسائهم في العمل وفقا للصحيفة، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

٤٦. أكد٨٣% من إجمالي عينة الدراسة أن انخفاض مستوى الأجور والمرتبات من أهم الصعوبات المادية التي يعانون منها،ثم في الترتيب الثاني عدم احترام المنح والعلاوات بنسبة ٤٨,٥% من إجمال عينة الدراسة، ثم في الترتيب الثالث عدم أخذ المؤسسة بأسلوب الحوافز المالية بنسبة ٤١,٥% من إجمالي عينة الدراسة، وفي نفس الترتيب تعطل في شبكة الإنترنت أحيانا بنسبة ٤١,٥% من إجمالي عينة الدراسة، حيث يرى الكثير من المبحوثين أن الصحف التي يعملون بها تكاد تكون مقصرة في توفير وسائل العمل المادية مما ينعكس بالسلب على أدائهم وعملهم، وجاء في الترتيب الأخير الصعوبات المتعلقة بالتحضيرات الفنية المطلوبة للعمل بنسبة ١٩% من إجمالي عينة الدراسة، مجمل هذه الصعوبات وفقا لعينة الدراسة ينعكس على أدائهم المهني وواقعهم الاجتماعي والمعيشي، إضافة إلى أنها تعد سببًا مباشرًا لتنقل كثيرًا منهم بين أكثر من صحيفة خلال سنوات قليلة.

٤٧. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن أحد أهم أسباب الحديث عن ضرورة تنظيم مهنة الصحافة هو غياب قانون أساسي جديد للصحفي وذلك بنسبة ٦٥,٥% من إجمالي عينة الدراسة، تلاها في الترتيب الثاني عدم احترام معايير مهنية في التوظيف بنسبة ٥٦% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الثالث عدم وجود نظام واضح للترقيات بنسبة ٤١,٥% من إجمالي عينة الدراسة، حيث كثير من المؤسسات الصحفية لا تحترم السلم الوظيفي في الترقيات ولا تراعي الخبرة المهنية والكفاءة الإبداعية للصحفيين، فالصحفي الذي يمتلك نفوذا وصداقات مع مسئولي هذه المؤسسات ورؤسائها سيتسلق السلم الوظيفي في أقرب وقت بصرف النظر عن خبرته ومهاراته وكفاءته الإبداعية، وهو أمر خطير يهدد المهنة بأكملها، ثم في الترتيب الرابع غياب الممارسة الديمقراطية داخل المؤسسات الصحفية بنسبة ٣٩% من إجمالي عينة الدراسة، وأحد صور هذا هو أن عملية صنع القرار داخل المؤسسات الصحفية تتسم بالمركزية، وإدارات هذه المؤسسات لا تهتم برجع الصدى الصادر عن طاقمها البشري، بينما جاء في الترتيب الخامس بنسبة ٢٣% من إجمالي عينة الدراسة أن السبب الرئيسي لهذه الأمور يعود في المقام الأول إلى فقدان القائمين على المؤسسات الصحفية لتصور إعلامي واضح ورؤية هادفة للارتقاء

بالمهنة، ثم جاء في الترتيب السادس عدم إجراء دورات تدريبية للصحفيين بنسبة ٧,٥% من إجمالي مفردات عينة الدراسة.

٤٨. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة حول آرائهم في كثرة الحديث عن تنظيم مهنة الصحافة، حيث جاء سبب " عدم احترام المعايير المهنية في التوظيف" دالا إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

٤٩. أكد٨٣,٥% من عينة الدراسة ضرورة وجود قانون جديد للصحفي، تلاها وضع نظام جديد للأجور والمكافآت بنسبة ٦٥,٥% من إجمالي عينة الدراسة، وهو من أهم المطالب لتحسين الوضعية المعيشية والحياتية للصحفيين، بينما جاء في الترتيب الثالث ضرورة الاهتمام بالتدريب لرفع مستوى الأداء وذلك بنسبة ٥٥% من إجمالي عينة الدراسة، وهذا يعبر عن نضج مهني وفكري للصحفيين الذين يرون أن التدريب المتواصل مهم جدا في رفع مستواهم وكفاءتهم المهنية، إذ من شأن التدريب أن يرفع كفاءة الصحفي ويوسع دائرة معلوماته ومعارفه ويساعد على اكتساب مناهج وطرق جديدة لمعالجة المعلومات وتحليلها وتفسيرها قبل إعادة تقديمها للجمهور، خاصة بالنسبة للصحفيين المبتدئين الذين يجدون أنفسهم في مواجهة ضغوط العمل المتلاحقة في قاعات التحرير، وفى الميادين الخارجية، من دون الحصول على أدنى توجيه في أغلب الأحيان، مما

يوقعهم في الأخطاء المهنية الكبيرة، ثم جاء في الترتيب الرابع تحسين الظروف المهنية للصحفيين بنسبة ٥٠% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الخامس تحسين الظروف الاجتماعية والمعيشية للصحفيين وضمان سلامتهم الحياتية بنسبة ٤٣,٥% من إجمالي عينة الدراسة.

٥٠. أكد ٨٧% من إجمالي عينة الدراسة بأنهم راضون إلى حد ما عن ظروف العمل في صحفهم، في مقابل ١١% من إجمالي عينة الدراسة رأوا بأنهم راضون جدا عن ظروف العمل في الصحف التي يعملون بها، بينما يرى ٢% أنهم غير راضين إطلاقا، حيث يطمح الصحفيون إلى توفير كافة الإمكانات المادية من جهة، ورفع مستوى التعامل والعلاقات الإنسانية مع مسئولي الصحف من جهة أخرى.

٥١. أكد ٥٥% من إجمالي عينة الدراسة أن أهم الأسباب التي تمنعهم من تحري الموضوعية في عملهم تكمن في تغليب الذاتية والقناعات الشخصية في أثناء العمل، ثم جاء في الترتيب الثاني تعذر الوصول إلى مصادر المعلومات بنسبة ٥١,٥% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الثالث التحيز بنسبة ٣٢% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الرابع ضغوط السياسة التحريرية بنسبة ٣١% من إجمالي عينة الدراسة، ثم ضعف القدرات المهنية بنسبة ٢٢% من إجمالي عينة الدراسة، ثم عدم الشعور بالمسئولية بنسبة ١٧% من إجمالي عينة الدراسة، وقد

تلعب القناعات الذاتية والشخصية إضافة إلى العلاقات الشخصية دورا كبيرا في تسليط الضوء على طرف دون طرف آخر، وتضخيم أو تحجيم وجهة نظر على حساب أخرى، وكثيرا ما تسهم الصحافة في دعم أسماء لترشيحات سياسية أو رياضية وفنية على حساب أخرى، وكل هذه التجاوزات المهنية تأتي من عدم التحلي بالمسئولية المهنية وإدراك وحساسية الرسالة الإعلامية التي تقدمها الصحافة للمجتمع من منطلق وظائفها المختلفة.

٥٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق بتغليب الذاتية والقناعات الشخصية كأحد أسباب التي تمنع الصحفيين من تحري الموضوعية، وهي ذات دلالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

٥٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق ب تعذر الوصول إلى مصادر المعلومات كأحد أسباب التي تمنع الصحفيين من تحرى الموضوعية، وهي ذات دلالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

٥٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق ب التحيز كأحد أسباب التي تمنع الصحفيين من تحري الموضوعية، وهي ذات دلالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

٥٥. أكد ٤٨,٥% من إجمالي عينة الدراسة، وجود تأثير للمتغير السياسي على الأداء المهني للصحفيين، بينما يرى ٤٦,٥% من إجمالي عينة الدراسة أن هناك تأثيرًا إلى حد ما للمتغير السياسي على الأداء المهني للصحفيين، ويرى ٥% من إجمالي عينة الدراسة أنه ليس هناك تأثير للمتغير السياسي على الأداء المهني للصحفيين.

٥٦. أكد ٤٧,٥% من إجمالي عينة الدراسة أن الرقابة هي أبرز التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين حيث جاءت في الترتيب الأول، تلاها في الترتيب الثاني سيطرة رأس المال الخاص على توجهات الصحف والصحفيين بنسبة ٤٥,٣% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الثالث مصادرة الصحف بنسبة ٢٧,٩% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الرابع فقدان الأمان للصحفيين بنسبة ٢٥,٣% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الخامس التضييق على حرية الرأي والتعبير بنسبة ٢٣,٧% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب السادس عدم احترام المعايير المهنية بنسبة ٢١,٦% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب السابع الاستقطاب السياسي للصحفيين بنسبة١٥,٨% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الثامن خضوع المؤسسات الصحفية القومية تحت ضغوط السلطة بنسبة ١٥,٣% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب التاسع الاعتداء على مقرات الصحف

والصحفيين بنسبة ١٢,١% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب العاشر الضغوط التي يمارسها أصحاب النفوذ والمصالح بنسبة ١٠% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الحادي عشر إعاقة التدفق الحر للمعلومات بنسبة ٩,٥% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الثاني عشر والأخير الملاحقة القضائية للصحفيين بنسبة ٨,٤% لإجمالي عينة الدراسة.

٥٧. ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، حول إجاباتهم عن بعض التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر المبحوثين وفقا للصحيفة:

أ. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بتأثير مصادرة الصحف كأحد أنواع التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

ب. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق ب الاعتداء على مقرات الصحف والصحفيين كأحد أنواع التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

ج. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق ب التضييق على حرية الرأي والتعبير كأحد أنواع التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين، وهي

دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

د. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق ب فقدان الأمان كأحد أنواع التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

ه. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق ب خضوع المؤسسات الصحفية القومية تحت الضغوط السلطة كأحد أنواع التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

و. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق ب الملاحقة القضائية للصحفيين كأحد أنواع التأثيرات السياسية التي تؤثر في الأداء المهني للصحفيين، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

٥٨. أوضحت النتائج العامة أن أكثر من نصف عينة الدراسة ٦٢% لا يرون وجود رقابة مسبقة على ما ينشر في صحفهم، بينما يرى ٣٨% من عينة الدراسة وجود رقابة مسبقة على ما ينشر في صحفهم.

٥٩. أوضحت النتائج العامة أن ٨٤% من عينة الدراسة يضطرون إلى ممارسة رقابة ذاتية على أنفسهم، بينما لا

يضطر إلى ممارسة رقابة ذاتية على أنفسهم ١٦% من إجمالي عينة الدراسة.

٦٠. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق بآراء المبحوثين حول مدى اضطرار المبحوثين إلى ممارسة رقابة ذاتية على أنفسهم وفقا للصحيفة.

٦١. أكد ٩١,٧% من إجمالي عينة الدراسة أن أهم ممارسة الرقابة الذاتية هي الأخلاق الشخصية حيث جاءت في الترتيب الأول، وهذا يدل على منظومة القيم المجتمعية والثقافية على العمل الصحفي؛ لأن الصحفي يضع مجموعة من المبادئ والقيم أمامه، ويزن من خلالها جميع أعماله الصحفية من حيث القبول أو الرفض، ثم جاء في الترتيب الثاني قانون العقوبات بنسبة ٣١% من إجمالي عينة الدراسة، وذلك نظرا لما تعرض له الكثير من الصحفيين من متابعات قضائية، ثم في الترتيب الثالث قانون الإعلام بنسبة ٢٣,٨% من إجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الرابع رقابة المسئولين بنسبة ١٥,٥% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب الخامس رقابة السلطة الرسمية بنسبة ١٠,١% لإجمالي عينة الدراسة، ثم في الترتيب السادس جاء ما تعرض له زملاؤهم سابقا بنسبة ٣,٦% لإجمالي عينة الدراسة، حيث رأى الكثير من الصحفيين ما تعرض له زملاؤهم من عقوبات عبرة واعتبروها من

طرق السلطات؛ حيث تستخدم عقوبات شديدة ضد البعض لتخويف البعض الآخر من التجرؤ والحديث مرة أخرى.

٦٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، وإجاباتهم حول بعض أسباب ممارستهم رقابة ذاتية على أنفسهم وفقا للصحيفة:

أ. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بأن الأخلاق الشخصية هي أحد أسباب ممارسة الرقابة الذاتية على أنفسهم، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية.

ب. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بأن رقابة المسئولين هي أحد أسباب ممارسة الرقابة الذاتية على أنفسهم، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

ج. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بأن رقابة السلطة الرسمية هي أحد أسباب ممارسة الرقابة الذاتية على أنفسهم، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

د. حيث جاءت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بأن ما تعرض له زملاؤهم سابقا هي أحد أسباب ممارسة الرقابة الذاتية على أنفسهم، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف الخاصة.

٦٣. أكد ٥١,٥% من إجمالي عينة الدراسة أن هناك تأثيرًا إلى حد ما للمتغير الاقتصادي على الأداء المهني للصحفيين، بينما يرى ٤٥,٥% من إجمالي عينة الدراسة أن هناك بالفعل تأثيرًا للمتغير الاقتصادي على الأداء المهني للصحفيين، بينما يرى ٣% من إجمالي عينة الدراسة بأنه ليس هناك تأثير للمتغير الاقتصادي على الأداء المهني للصحفيين.

٦٤. أكد ٥٣,٥% من إجمالي عينة الدراسة أن الدخل الذي يتلقونه مقابل العمل الصحفي مناسب إلى حد ما، في مقابل ٤٦% من إجمالي عينة الدراسة يرون أنه غير مناسب، بينما يرى ٠,٥% من إجمالي عينة الدراسة بأنه مناسب جدا، وتعكس هذه النتائج أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يرون أن الدخل الذي يتقاضونه غير كاف وغير مناسب لهم، وهذا قد يقلل نسبة الرضا الوظيفي لديهم، وينعكس بالسلب على أدائهم المهني. والأمر يعد غاية في الصعوبة وخطير جدا، فقد يدفع الكثير من الصحفيين في البحث عن عمل آخر يلبي احتياجاتهم المعيشية أو حتى العمل بصورة غير منتظمة، وقد يقلل من انتماء الصحفي لدى المؤسسة الصحفية التي يعمل فيها.

٦٥. أكد ٧١,٥% من إجمالي عينة الدراسة أن هناك تأثيرًا إلى حد ما للمتغير الاجتماعي على الأداء المهني للصحفيين، في مقابل ٢٦% من إجمالي عينة الدراسة يرون أن هناك

تأثيرًا واضحًا للمتغير الاجتماعي على الأداء المهني للصحفيين، بينما يرى ٢,٥% من إجمالي عينة الدراسة لا يرون وجود تأثير للمتغير الاجتماعي على الأداء المهني للصحفيين.

٦٦. أكد ٧١,٥% من إجمالي عينة الدراسة أن هناك تأثيرًا سلبيًّا بشكل محدود لبعض القيم والأعراف الاجتماعية على الأداء المهني للصحفيين، في المقابل يرى ٢٢% من إجمالي عينة الدراسة أن هناك تأثيرًا سلبيًّا بشكل كبير لبعض القيم والأعراف الاجتماعية على الأداء المهني للصحفيين، بينما يرى ٦,٥% من إجمالي عينة الدراسة أنه ليس هناك تأثير سلبي على الإطلاق لبعض القيم والأعراف الاجتماعية على الأداء المهني للصحفيين.

٦٧. أكد ٦٨% من إجمالي عينة الدراسة أن هناك تأثيرًا سلبيًّا بشكل محدود للانتماءات والجماعات المرجعية، في المقابل يرى ٢١,٥% من إجمالي عينة الدراسة أنها لا تؤثر سلبيا على الإطلاق، بينما يرى ١٠,٥% من إجمالي عينة الدراسة أنها تؤثر سلبيا بشكل كبير على الأداء المهني للصحفيين.

٦٨. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، فيما يتعلق بإجاباتهم حول تأثير الانتماءات والجماعات المرجعية في الأداء المهني للصحفيين من وجهة نظر

المبحوثين وفقا للصحيفة، وهي ذات دلالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف القومية

٦٩. يرى ٧٨,٥% من إجمالي عينة الدراسة أن تحدث أحيانا قليلة مساومة على أخلاقيات المهنة، في مقابل ١٥% من إجمالي عينة الدراسة يرون أنها لا تحدث أبدا، بينما يرى ٦,٥% من إجمالي عينة الدراسة أنه كثيرا ما يحدث هذا، وحسب عينة الدراسة ترى أن أهم مظاهر هذه المساومات هي:
   أ. نشر أخبار غير مؤكدة
   ب. عدم الاهتمام بمصداقية المصادر
   ج. الكتابة وفق ما يملونه على الصحفي وليس وفق ما يقتضيه الضمير المهني
   د. تجاهل أخبار حقيقية تمس مسئولين كبارًا مقربين من الصحفي أو مسئولي الصحيفة.

٧٠. توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين عينة الدراسة، وإجاباتهم حول مدى وجود مساومة على أخلاقيات المهنة تعوق الأداء الصحفي من وجهة نظر المبحوثين وفقا للصحيفة، وهي دالة إحصائيا لصالح الصحفيين العاملين بالصحف.

٧١. أكد ٦٩% من إجمالي عينة الدراسة أن هناك تأثيرًا بدرجة كبيرة للصحافة في تشكيل وتوجيه الرأي العام، في مقابل ٢٩,٥% من إجمالي عينة الدراسة يرون وجود تأثير إلى

حد ما للصحافة في تشكيل الرأي العام وتوجيهه، بينما يرى ١,٥% من إجمالي عينة الدراسة أنه لا يوجد تأثير للصحافة في تشكيل وتوجيه الرأي العام.

٧٢. أوضحت النتائج العامة للدراسة أن استجابات المبحوثين حول حدود العلاقة بالمؤسسة التي يعملون بها تمثلت في الآتي:

أ. جاءت في الترتيب الأول بأنها علاقة مهنية يحكمها طبيعة العمل الصحفي، بمتوسط ٢,٩٨، لصالح الرأي القائل بأنها مهمة جدا، وذلك بنسبة صفر لمحدود الأهمية، ونسبة ٢% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٩٨% لأهميتها جدا.

ب. جاء في الترتيب الثاني بأنها علاقة يحكمها الانتماء للصحيفة بمتوسط ٢,٧٢، لصالح الرأي القائل بأنها مهمة جدا، وذلك بنسبة ٦,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة ١٤,٥% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٧٩% لأهميتها جدا.

ج. وجاء في الترتيب الثالث بأنها علاقة محددة بالاتجاه السياسي والفكري للصحيفة، بمتوسط ١,٩٦%، لصالح الرأي القائل بأنها متوسطة الأهمية، وذلك بنسبة ٤٠,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة٢٢,٥% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٣٧% لأهميتها جدا.

د. وجاء في الترتيب الرابع بأنها علاقة معقدة ذات أبعاد مختلفة، بمتوسط ١,٩٤، لصالح الرأي القائل بأنها

متوسطة الأهمية، وذلك بنسبة ٤٣,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة١٩% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٣٧,٥% لأهميتها جدا.

ه. وجاء في الترتيب الخامس بأنها علاقة مقيدة بأيديولوجية الحزب السياسي والصحيفة، بمتوسط ١,٨٥، لصالح الرأي القائل بأنها متوسطة الأهمية، وذلك بنسبة ٤٩,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة ١٨,٥% لمتوسط الأهمية، ونسبة ٣٢% لأهميتها جدا.

و. وجاء في الترتيب السادس والأخير بأنها علاقة تقوم على التبعية، بمتوسط ١,٨٠%، لصالح الرأي القائل بأنها متوسطة الأهمية، وذلك بنسبة ٥٠,٥% لمحدود الأهمية، ونسبة ١٩% لمتوسطة الأهمية، ونسبة ٣٠,٥% لأهميتها جدا.

٧٣. أكد ٦٥,٥% من إجمالي عينة الدراسة بأن حريتهم في اختيار الموضوعات الصحفية هي حرية مقيدة بعض الشيء، في مقابل ٣١,٥% من إجمالي عينة الدراسة يرون بأنها حرية كاملة، بينما يرى ٣% من إجمالي عينة الدراسة يرون بأنهم ليس لديهم أي قدر من الحرية في اختيارهم لموضوعاتهم الصحفية.

٧٤. أكد٦١,٥% من إجمالي عينة الدراسة بأنهم راضون إلى حد ما عن مهنة الصحفيين، في مقابل ٢٩,٥% من إجمالي

عينة الدراسة بأنهم راضون جدا، بينما يرى ٩% من إجمالي عينة الدراسة بأنهم غير راضين.

*** ***

توصيات الدراسة

من خلال استعراض النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكننا الخروج بعدة اقتراحات وتوصيات، يرجى من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية للصحفيين وتوفير جو مناسب للممارسة المهنية والارتقاء بها إلى الأفضل، **ومن هذه التوصيات ما يلي:**

- ✓ ضرورة وجود معهد متخصص في الإعلام والسعي لإعادة طرح فكرة معهد تتبنى تمويله الصحف المحلية اليومية بالشراكة بحيث يكون أحد أبرز مراكز التدريب والتطوير الإعلامي، والسعي إلى كسب ثقة المؤسسات الإعلامية ومنتسبيها لدعم مسيرته، إلى جانب أهمية رصد الميزانيات الخاصة بالبرامج التدريبية بشكل دوري من خلال التنسيق مع مجلس الإدارة
- ✓ تدعو الدراسة إلى أهمية اقتراح الخطط والبرامج اللازمة لإتاحة فرص التدريب للصحفيين والابتعاث للجامعات والمعاهد، في ضوء الاحتياجات الفعلية للصحيفة والعمل على تنمية قدرات وإمكانات الكوادر الصحفية بالتدريب المتواصل للتوافق مع متطلبات الواقع واحتياجاته، مما يعني ضرورة التدريب على أحدث التكنولوجيات الإعلامية، وإجادة استخدامها وتطويعها في العمل الصحفي، لكي يصبح الصحفي المصري عنصرًا منافسًا على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، وبمستوى التطورات التكنولوجية السريعة المتلاحقة.

- ✓ أهمية الاستعانة بالمؤسسات العلمية خاصة المؤسسات المهتمة بالتدريب لوضع خطط التدريب والتأهيل وبرامجه، وذلك لتوفير الدراسات العلمية التي يمكن أن تقوم بدورها الحيوي في التدريب والتطوير والإصلاح، والتي يمكن أن تؤدي دورًا استشاريًّا يمكن وصفه بالحياد والاستقلالية والثقة، ونقترح على نقابة الصحفيين المصريين تأسيس مركز أو لجنة معلومات في المجال التدريبي تقوم بإمداد الصحف بآخر الدورات التدريبية الإعلامية سواء على النطاق المحلي أو الإقليمي أو الدولي، أو إصدار دليل تدريبي يشارك فيه الأخصائيون العاملون في مجال الصحافة.
- ✓ كما تدعو الدراسة إلى ضرورة تفعيل التعاون العلمي بين الجامعات والمعاهد والمؤسسات الإعلامية من خلال الزيارات وتنظيم الدورات وإقامة ورش العمل والمحاضرات المشتركة.
- ✓ ضرورة سد فجوة المهارات التي يحتاجها القائمون بالاتصال في الصحف المحلية من دورات متخصصة وتلبية احتياجاتهم التدريبية التي كشفت عنها الدراسة؛ إذ يجب تنظيم دورات في اللغات، ودورات في الصحافة المتخصصة، ودورات في الصحافة الإلكترونية، ودورات في فن التحقيق الصحفي، وفي كتابة القصة الخبرية، ودورات في استطلاعات الرأي العام، وفي المهارات الفنية للصحافة، وفي مجال حماية الصحفيين، وإعداد المقابلات، وتحليل مضمون وسائل الإعلام، وأخلاقيات العمل الصحفي، والإخراج الفني، وتحرير الأخبار، وضرورة وجود كادر وظيفي للصحفيين في المؤسسات الصحيفة يحدد مستقبلهم

الوظيفي وأهمية ربط الدورات التدريبية بترقية الموظفين؛ حيث إنها تشكل عاملَ ثقة ومحفزًا لمزيد من العطاء الإيجابي.

- ✓ ضرورة الاهتمام بتعزيز التطوير الاحترافي للمتدربين في مجال العمل الإعلامي وإكسابهم مهارات جديدة، لأنهما الهدفان الرئيسيان لإقدام المتدرب على مراكز التدريب الإعلامية.
- ✓ زيادة الاهتمام بالجانب التطبيقي في مجال التدريب الإعلامي كما وكيفا، لأن من شأن تعزيز المهارات التطبيقية تعديل سلوك المتدرب نحو تحقيق الأداء الأمثل بحسب معايير الجودة في تخصصه.
- ✓ أهمية قيام مراكز التدريب الإعلامية بوضع البرامج والمعايير التي من خلالها يقيسون تعديل السلوك في أثناء التدريب وبعده، وذلك عبر وضع برامج تطبيقية ومشاريع تخرج مكثفة تكفل الوصول بالمتدربين إلى تعديل السلوك لتحقيق الأداء الاحترافي.
- ✓ ضرورة وضع آليات تشارك فيها مراكز التدريب والمؤسسات الإعلامية لضمان الإفادة من التدريب بالطريقة المثلى.
- ✓ يمكن أن يكون من هذه الآليات المقترحة في البند السابق:

أ. تقديم المؤسسة الإعلامية تعريفًا بكل متدرب وجوانب النقص المطلوب علاجها نظريا وتطبيقيا، لتحقيق الإفادة المطلوبة من المتدرب بعد عودته سواء في موقعه الحالي أو أي موقع آخر.

ب. وضع لجنة مشتركة مؤلفة من قسم خاص بمركز التدريب والمؤسسة الإعلامية يكون من مهامها التعرف على مشاكل

المتدربين قبل التدريب، وقياس تأثير التدريب بعد انتهاء الدورات لتقييم النتائج ووضع التوصيات إما لتكرار التدريب كليا أو جزئيا أو تقديم إشراف مؤقت لتحقيق النتائج المرجوة من التدريب.

- ✓ أهمية الاختيار الدقيق للمدربين الذي يجمعون بين الإطارين النظري والتطبيقي بحيث يسهم بشكل فعال في إنتاج تطوير احترافي للمتدربين، عبر التعديل في القناعات للوصول إلى السلوك الصحيح في المهنية.
- ✓ تحسين الحالة الاجتماعية للصحفيين الذين يعانون من ضعف الراتب الشهري وأزمة السكن وغلاء المعيشة.
- ✓ ضرورة تفعيل ميثاق الشرف الصحفي وإنشاء مجلس أعلى لأخلاقيات المهنة يكون له دور مهم في الارتقاء بالمهنة.
- ✓ أهمية التدريب والتثقيف المستمر للصحفيين لتطوير معارفهم بالمستجدات القانونية والتشريعية، وضرورة وجود مكتب استشارات قانونية داخل كل مؤسسة صحفية.
- ✓ أهمية تطوير تعاملهم مع تكنولوجيا الاتصال الحديثة بما تطرحه من إمكانات تساهم في دعم الحريات الصحفية.
- ✓ العمل على إلغاء عقوبة حبس الصحفيين وتوفير الحماية للصحفيين من كل أشكال العنف والاعتداءات وأساليب الضغط والتخويف التي يواجهونها للوصول إلى مصادر الخبر.

- ✓ التواصل مع الجهات الدولية التي تُعنى بتدريب الصحفيين من أجل توفير فرصة تدريبية للصحفيين المصرين من أجل تعزيز كفاءته المهنية ونقل الخبرات والمعارف الجديدة المكتسبة.
- ✓ مكافآت مجزية لأفضل المشاركين في التدريب، وتوفير بدلات نقدية للمشاركين.
- ✓ ضرورة تحسين جو المنافسة الإعلامية بمصر لتصبح على أساس الإنجاز والجودة، وليس على أساس الوساطة والمحسوبية.
- ✓ يجب أن تشمل الأنشطة التدريبية جميع النواحي الأكاديمية ونظيرتها العملية حتى يحصل المتدرب على التأهيل الصحيح، بالإضافة إلى تنويع أشكال التعلم نظرا لاختلاف درجة استيعاب الصحفيين، بما يؤكد تقديم مزيج من أساليب التعلم يقوي مهارات الصحفي.
- ✓ يجب على جميع العاملين في المنظومة الإعلامية أن يخضعوا للتدريب والتأهيل سواء خريجو كليات الإعلام أو الكليات الأخرى، نظرا لأنها تعد مهنة شغف، ولا تقتصر فقط على خريجي كليات الإعلام وأقسام الصحافة والإعلام فقط.
- ✓ ضرورة إعطاء اهتمام أكبر لمنظومة التدريب الصحفي؛ لأنه قائم على تطوير الموارد البشرية وصقل مهاراتهم بكل ما هو جديد في المهنة.
- ✓ أهمية أن تشارك المؤسسة الصحفية في وضع برامج الأجندة التدريبية وإبداء آرائها في محتوى الدورة التدريبية لكونها الأكثر

قدرة على معرفة وإدراك الاحتياجات والصفات الواجب تطويرها لدى الصحفي العامل لديها.

- ✓ أهمية تفعيل البرامج التدريبية المتبادلة بين وسائل الإعلام والمؤسسات الصحفية بعضها البعض، ليُفيد الصحفيون من خبرات القائمين عليها والتبادل المعرفي بينهم بما يشجع المؤسسة على تطوير ذاتها والاهتمام بتخصيص جزء من مواردها لتدريب العاملين بها.
- ✓ ضرورة وجود ميثاق إعلامي وقواعد مهنية يلتزم بها المدربون في المؤسسات المختلفة حتى تأتي عمليات التدريب بنتائج حقيقية، خاصة أن التدريب والقواعد الأكاديمية لا فائدة لها دون التأكد من تنفيذها على أرض الواقع.

□□□ □□□

نموذج مقترح
لرفع كفاءة الأداء المهني للصحفيين

مقدمة:

بعد التعرف على الواقع المهني للقائم بالاتصال في الصحف المصرية القومية والخاصة ومستوي التأهيل والتدريب المقدم ومدي ارتباطه وانعكاسه على مستوي الأداء والممارسة، ومن هنا ترى الدراسة أنه من المهم أن يكون هناك مقترحًا وتصورًا عامًا لتطبيقه بهدف النهوض بالواضع الصحفي والتدريبي، واعتمد الباحث في وضع هذا التصور على:

- نتائج الدراسة الميدانية .
- من خلال معايشة للواقع الصحفي والتدريبي .
- أجرى الباحث دراسة استطلاعية على عينة من الصحفيين العاملين بالصحف القومية والخاصة بلغت ٣٠مفردة وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، وساهمت هذه الدراسة في وضع التصور العام للنموذج المقترح وذلك بتقسيمه إلى ثلاث مراحل:
  - ❖ المرحلة الأولي: دورات تدريبية أثناء الدراسة الجامعية.
  - ❖ المرحلة الثانية: مجموعة دورات تدريبية قبل الالتحاق بالعمل.
  - ❖ المرحلة الثالثة: مجموعة دورات تدريبية خلال سنوات العمل الصحفي .

*** ***

عنوان الدورة: مهارات ومبادئ أساسية في التحرير الصحفي.

- **موضوعات وأهداف الدورة:**

١. مدخل عام عن الصحافة والإعلام.
٢. ماهية الأخبار وتحريرها وأنواعها.
٣. مكونات بناء جسم الخبر. قوالب صياغة القصة الخبرية.
٤. أشكال الكتابة الصحفية والفرق بينها.
٥. مصادر الحصول على المعلومات.
٦. مدخل إلى كتابة التقارير الصحفية والمقابلات
٧. عروض وتدريبات عملية

- **مدة الدورة خمسة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي :**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب.

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعــارف المكتســبة مــن الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: التشريعات الصحفية

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. التعرف على التشـــريعات القانونيـــة ذات الصـــلة بالمهنـــة الصحفية.

٢. إحاطة المشاركين بمهارات العامل الإيجـــابي مـــع القضـــايا الحساسة والمثيرة دون الوقوع في٠

٣. بناء قاعدة معلومات بالتشريعات القانونية في مصر وفي الدول العربية والأجنبية ذات الصلة٠

٤. بآداب المهنة وعلاقتها بالحريات الصحفية.

٥. الوقوف على مساحة الحريات الصحفية في مصر

٦. مميزات وعيوب قانون الصحافة في مصر

- **مدة الدورة: يومان**
- **المشاركون:**

☒ طلاب أقسام الصحافة

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب :**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـــاركين لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة .

** ** **

عنوان الدورة: اللغة العربية في وسائل الإعلام الجماهيرية

- **أهداف الدورة:**

١. التعرف على اللغة العربية وفنونها.

٢. التعرف على اللغة العربية وعلومها (علم الصوتيات ومخارج الحروف وفنون الإلقاء).

٣. التعرف على الأخطاء اللغوية الشائعة في وسائل الإعلام.

٤. إكساب المشاركين مهارات الإلقاء وتقديم البرامج بأنواعها(إذاعة وتليفزيون).

- **مدة الدورة ثلاثة أسابيع**
- **المشاركون:**

☒ طلاب أقسام الصحافة

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات (على السبورة)، نقاشات، تدريبات علـــى الـــورق، استعراض نماذج

☒ مسجلة ومصورة، العمل في مجموعات (إعداد مشروعات يتم إختيار موضوعاتها أثناء التدريب).

- **التطبيق العملي:**

☒ إعداد وإنتاج صحيفة

☒ لقاءات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض

☒ والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة، عمل المجموعـــات) ومن أدوات التقويم الإجابة على

☒ استبيان عن الدورة.

☒ نقل المواد والأنشطة التي أنتجها المشاركون في أقراص CDs

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: لغة الصحافة والإعلام

- **أهداف الدورة :**

١. التعرف إلى الفرق بين لغة الصحافة والإعلام واللغة العربية الفصحى.
٢. خصائص ومميزات اللغة العربية في وسائل الإعلام والاتصال
٣. مفردات اللغة العربية المستخدمة في الصحافة ووسائل الإعلام

- **مدة الدورة: أسبوع**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات (على السبورة)، نقاشات، تصورات، تدريبات على الورق عن استخدام اللغة في كتابة

☒ أشكال الفنون الصحفية (مقالات– تقارير– نشرة اقتصـــادية– نشرة سياسية)، استعراض نماذج مكتوبة من الصحف العربية والمحلية، العمل في مجموعات، استخدام الحاسوب والإنترنت.

- **التطبيق العملي:**

☒ كتابة مقالات اجتماعية لموضـــوعات يـــتم اختيارهـــا أثنـــاء التدريب(مجموعة الصحافة)٠

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها، تحـــوي نشاطات الدورة وأهم محاورها وموضوعاتها والأنشطة التـــي نفذها المشاركين.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتســبة مـــن الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ نقل كل الموضوعات المكتوبة والمصورة والمسجلة في أقراص CDs.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة

** ** **

عنوان الدورة: التحقيق الصحفي

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. التدريب على مهارات التعامل مع موضوعات التحقيق وجمع الاستدلالات٠

٢. التعرف على لأساليب الحديثة في صياغة التحقيق الصحفي الناجح.٠

٣. اختيار موضوعات التحقيق٠

٤. مفاهيم ومراحل بناء التحقيق مع مراعاة أخلاقيات العمل الصحفي.

٥. تدريبات عملية وتطبيقات ميدانية

- **مدة الدورة: أسبوع**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠ مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية

- **التطبيق العملي:**

☒ كتابة مقالات اجتماعية لموضـــوعات يـــتم اختيارهـــا أثنـــاء التدريب(مجموعة الصحافة)٠

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة من ٥ صفحات وطباعتها، تحوي نشاطات الدورة وأهم محاورها وموضوعاتها والأنشطة التي تم تنفيذها.

- **تقييم الدورة**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ نقل كل الموضوعات المكتوبة والمصورة والمسجلة في أقراص CDs.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة

** ** **

عنوان الدورة: أخلاقيات الصحافة (واجبـــات ومســـئولىة الصحفي)

- **موضوع وأهداف الدورة**

١. التعرف القيم والالتزامات الأساسية ومنظومة وآداب وأخلاقيات مهنة الصحافة.٠

٢. تعريف المشاركين بدور الصحافة والصحافة الجيدة وأثرها على الرأي العام.٠

٣. إحاطة المشاركين بمفهوم المسئولية٠

٤. مرتكزاتها (الاستقلالية- الموضوعية- الصدق) وتكريسها من أجل الحقيقة.

٥. العناصر الأخلاقية للمادة الصحفية.

- **مدة الدورة: ثلاثة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية

- **التطبيق العملي:**

☒ كتابة مقالات اجتماعية لموضـــوعات يـــتم اختيارهـــا أثنـــاء التدريب(مجموعة الصحافة) ·

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة من ٥ صفحات وطباعتها، تحوي نشاطات الدورة وأهم محاورها وموضوعاتها والأنشطة التي تم تنفيذها.

- **تقييم الدورة**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـــاركين لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة

** ** **

عنوان الدورة: تقنيات البحث على شبكة الإنترنت

- **موضوع وأهداف الدورة**

١. التعرف على الخدمات التي تقدمها الإنترنت في العمل الإعلامي التعرف على النوافذ الإعلامية

٢. ماهية الأخبار التي يمكن بثها عبر الإنترنت

٣. تحديث الأخبار

٤. وسائل الإعلام والإنترنت

٥. تدريبات نظرية وعملية في طرقة الحصول على المعلومات وتصفح النوافذ

- **مدة الدورة: خمسة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠ مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة) ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

عنوان الدورة: الترجمة الإعلامية

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. التعرف على أساسيات الترجمة الإعلامية
٢. التعرف على الأخطاء الشائعة التي يتعثر فيها المترجم الإعلامي المبتدئ
٣. خصوصية الترجمة الصحفية
٤. استحقاقات الترجمة الإعلامية وشروطها الإجرائية

- **مدة الدورة عشرة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **التطبيق العملي:**

☒ نماذج تطبيقية لترجمة الأخبار القصيرة المعنونة.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة) ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة

عنوان الدورة: محاكاة نقابة الصحفيين

- **موضوع وأهداف الدورة**

١. إنشاء رابطة للمتدربين بالنموذج وربطهم بصحفيين مزاولين للمهنة
٢. إمداد المتدربين بالمصادر التي يحتاجونها في مزاولة العمل الصحفي
٣. تعزيز فرص المتدربين في إيجاد فرصة مناسبة في سوق العمل
٤. التعرف على دور نقابة الصحفيين
٥. التعرف على ميثاق العمل الصحفي
٦. التعرف على حقوق ومسئوليات وواجبات الصحفي

- **مدة الدورة أسبوع**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: الصحافة التفاعلية والرقمية

- **موضوع وأهداف الدورة :**
  1. الصحافة الالكترونية
  2. تحديات الصحافة الالكترونية
  3. التغيرات التي طرأت على عناصر العملية الاتصالية
  4. مستويات استفادة الصحافة من الانترنت
  5. الصحافة التفاعلية
- **مدة الدورة خمسة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠ مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة) .

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: الإخراج الصحفي

- **موضوع وأهداف الدورة**
  ١. تأثير التكنولوجيا على عملية التصميم
  ٢. تأثير التكنولوجيا على المخرج الصحفي وأدواته
  ٣. تأثير التكنولوجيا على برامج تصميم الصفحات
- **مدة الدورة ثلاثة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠ مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة) .

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: التاريخ المصري الحديث والمعاصر

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. مصر في عصر محمد على وتأسيس نظام الحكم الوراثي في الأسرة العلوية١٥٠٨-١٨٤٨
٢. عهدي عباس باشا الأول وسعيد باشا
٣. عصر إسماعيل (١٨٦٣-١٨٧٩)
٤. مصر في عهد توفيق والاحتلال البريطاني(١٨٧٩-١٨٩٢)
٥. مصر في عهدي الخديوي عباس حلمي الثاني والسلطان حسين كامل(١٨٩٢-١٩١٤)
٦. مصر في عهد الملك فؤاد(١٩١٧-١٩٣٦)
٧. مصر في عهد الملك فاروق وسقوط الملكية (١٩٣٧-١٩٥٢)
٨. مجلس قيادة الثورة
٩. السياسة الداخلية خلال عصر عبد الناصر
١٠. السياسة العربية في الحقبة الناصرية
١١. السياسة المصرية الخارجية خلال الحقبة الناصرية
١٢. هزيمة يونيو ١٩٦٧ ووفاة عبد الناصر
١٣. مصر في عصر السادات ١٩٧٠- ١٩٨١

- **مدة الدورة: عشرة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**

- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعـــارف المكتســـبة مـــن الدورة)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: الرأي العام وطرق قياسه

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. الرأي العام (تعريفه – تاريخه – أنواعه – أهميته – قوانينه)

٢. السياسة وأثرها في الرأي العام

٣. أثر الإقليم في الرأي العام

٤. الأوضاع الاقتصادية وأثرها في الرأي العام

٥. تعريف الإشاعة

٦. الظروف المساعدة لانتشار الإشاعة

٧. الشائعات والرأي العام

٨. مظاهر الرأي العام

٩. المظاهر السلبية للرأي العام

١٠. أساليب تغيير الرأي العام

١١. عوامل تكوين الرأي العام لجمهور القراء والتأثير فيه

١٢. إمكانات الصحافة في التأثير على رأى جمهور القراء

١٣. الأعمدة الصحفية المتخصصة وتوجيه أراء القراء

- **مدة الدورة: خمسة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠ مشاركين**

- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: مهارات العمل في الصحافة المتخصصة

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. مفهوم الصحافة المتخصصة
٢. أنواع الصحافة المتخصصة
٣. ملامح الصحافة المتخصصة
٤. الصحافة الرياضية
٥. الصحافة الأدبية
٦. الصحافة النسائية
٧. صحافة الأطفال المتخصصة
٨. الصحافة السياسية المتخصصة
٩. التحديات التي تواجه الصحافة المتخصصة في مصر
١٠. الحلول المقترحة لمواجهة التحديات التي تواجه الصحافة المتخصصة

- **مدة الدورة ثلاثة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠ مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعـــارف المكتســـبة مـــن الدورة)

** ** **

عنوان الدورة: التوثيق الإعلامي

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. الكتب والدوريات
٢. المواد السمعية والبصرية والمصغرات الفيلمية
٣. المعالجة الفنية لمصادر المعلومات بمراكز التوثيق الإعلامية
٤. الفهرسة وأنواعها
٥. تقنيات الفهرسة الوصفية
٦. المداخل وحقوق الوصف
٧. الفهرسة الموضوعية
٨. مبادئ اختيار رؤوس الموضوعات
٩. صيغ رؤوس الموضوعات
١٠. تجزئ رؤوس الموضوعات
١١. التصنيف
١٢. تصنيف ديوى العشري
١٣. التكشيف
١٤. فوائد التكشيف
١٥. تكشيف الصحف
١٦. خطوات تكشيف الصحف

- **مدة الدورة: عشرة أيام**
- **المشاركون:**

☒ طلاب أقسام الصحافة

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: الإعلام الدولي

- **موضوع وأهداف الدورة**

١. مفهوم الإعلام الدولي
٢. وظائف الإعلام الدولي
٣. الإعلام الدولي الدعائي
٤. نماذج من الدعاية الدولية
٥. وسائل الإعلام الدولي المطبوع والمسموع
٦. العولمة والإعلام الدولي

- **مدة الدورة: عشرة أيام**
- **المشاركون: طلاب أقسام الصحافة**
- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠ مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

عنوان الدورة: الأدب العربي والعالمي

- **موضوع وأهداف الدورة**

١. تعريف الأدب وأنواعه

٢. تاريخ الأدب العربي وأشهر كتابه

٣. تاريخ الأدب العالمي وأشهر كتابه

٤. طرق كتابة القصة القصيرة والقصة والرواية

٥. العناصر البنائية للأنواع الأدبية

٦. النقد الأدبي

٧. نظره على النتاج الأدبي والثقافي المصري والعربي

٧. نظره على النتاج الأدبي والثقافي العالمي

- **مدة الدورة خمسة أيام**
- **المشاركون:**

☒ طلاب أقسام الصحافة

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠ مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقييم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعـــارف المكتســـبة مـــن الدورة)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: التغطية الإخبارية في عصر المعلومات

- **المحاور الرئيسية للدورة**

١. التطورات التكنولوجية الخاصة بجمع ونقل المادة الصحفية واستكمالها
٢. تقنيات التحرير الالكتروني
٣. تقنيات توثيق المعلومات الصحفية
٤. تقنيات نشر المادة الصحفية
٥. دور التكنولوجيا في تطوير فنية التحرير

- **مدة الدورة: ثلاثة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية
☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي:**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب .
☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشـــاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة مـــن الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: التعامل مع المصدر

- **المحاور الرئيسية للدورة**

١. التعريف بمصادر الخبر

٢. العناصر البشرية الجامعة للمعلومات

٣. المصادر المؤسسية لجمع المعلومات وصناعتها

٤. الشخصيات والجهات التي تصنع الأخبار

٥. المندوب الصحفي وأنواعه

٦. معايير اختيار مصدر الخبر والعوامل المؤثرة في آلية التعامل معه

٧. درجة مصداقية المصدر

- **مدة الدورة: يومان**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي :**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب .

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة:: التغطية الصحفية للخبر

- **المحاور الرئيسية للدورة**

١. كيفية التغطية الصحفية للخبر

٢. اتخاذ القرار بتغطية الحدث

٣. الانتقال إلى موقع الحدث

٤. التعامل مع المصادر المفترضة والحصول على المعلومة

٥. تنظيم المعلومات ومراجعتها

٦. الصياغة التحريرية للخبر ونصه والتقرير الصحفي

- **مدة الدورة ثلاثة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي :**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب.

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشـــاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة مـــن الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة:: مهارات التعامل مع الرؤساء

- **المحاور الرئيسية للدورة:**
-

١. تنمية المهارات السلوكية
٢. التكيف مع أنماط رؤساء العمل
٣. كيفية توجيه الصراعات الإنسانية بما يخدم العمل
٤. أنماط شخصية الرؤساء
٥. خصائص وأنواع السلوك الإنساني
٦. المهارات الأساسية للتعامل مع الرؤساء
٧. مهارات تحسين الأسلوب عند التعامل مع مشكلات العمل
٨. مهارات بناء علاقات فعالة مع الرؤساء
٩. العوامل المؤثرة في سلوك الأفراد
١٠.مهارات التعامل أوقات الخلاف

- **مدة الدورة: يومان**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب .

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: مهارات التعامل مع زملاء العمل

- **المحاور الرئيسية للدورة:**

١. كيفية التعامل اليومي مع زملاء العمل
٢. التعامل بفاعلية مع زملاء العمل
٣. كيفية إظهار الاحترام في العمل
٤. كيفية إن تكون موضع ثقة
٥. كيفية المشاركة برأي مؤثر مع الزملاء
٦. التغلب على الخوف من المواجهة
٧. طرح الأسئلة بدلا من الإدلاء ببيانات
٨. كيفية منع الغيرة مع الزملاء
٩. كيفية تحديد طريقة التعامل مع الزميل المزعج

- **مدة الدورة: يومان**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي :**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب .

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: ضغوط العمل وإدارة الوقت والجهد

- **المحاور الرئيسية للدورة**

١. إدارة الوقت والجهد
٢. تنظيم الوقت
٣. إدارة الجهد وتخفيف ضغوط العمل اليومية
٤. كيفية تخفيف الخبرات السلبية المتراكمة
٥. تطبيق التمارين العملية التي تفيدهم في التعامل مع الضغوطات في حياتهم اليومية
٦. كيفية التفريغ النفسي للصحفي
٧. الإجهاد وتعريفه وتأثيره جسديا وسلوكيا ونفسيا
٨. سيناريوهات من واقع العمل الصحفي حول ردود الفعل من حيث المشاعر والأفكار والسلوك
٩. كيفية العناية بالذات
١٠. تقنيات الحد من الإجهاد

- **مدة الدورة: يومان**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي :**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب .

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: المراسل الصحفي

- **المحاور الرئيسية للدورة:**

١. تعريف المراسل الصحفي
٢. أنواع المراسل الصحفي وتصنيفاته
٣. المندوب القائم بتغطية المواقع المركزية
٤. المندوب والمراسل القائم بتغطية الأقاليم
٥. المندوب المتحرك
٦. المراسل الصحفي الخارجي
٧. الكفاءة المهنية للمراسل الصحفي الجيد
٨. الضغوط المهنية التي يتعرض لها المراسل الصحفي

- **مدة الدورة: يومان**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي :**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب .

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشـــاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة مـــن الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: تاريخ العرب الحديث والمعاصر

- **المحاور الرئيسية للدورة**

١. السيطرة العثمانية في الخليج العربي
٢. ملامح الحكم العثماني في العراق
٣. القوى السياسية في الخليج العربي
٤. الصراع العثماني البرتغالي في الخليج العربي
٥. الأوضاع السياسية في الخليج العربي في أعقاب انهيار البرتغاليين
٦. فترة التوسع الأوروبي الأول
٧. المنافسات التجارية والسياسية في الخليج العربي
٨. التنافس الانجليزي الفرنسي في الخليج العربي
١٠. سلطنة مسقط والنفوذ الأجنبي والدولة السعودية الثانية
١١. صراع القوى الأجنبية على البحرين
١٢. فصل قطر عن البحرين وظهور إمارة قطر
١٣. تحول الكويت لمنطقة نفوذ بريطانية
١٤. الشام في أعقاب الحرب العالمية الأولى
١٥. الصراع الطائفي في لبنان قبل وبعد الاستقلال
١٦. وضع فلسطين والهجرة اليهودية
١٧. السودان ومشكلة الجنوب وتطورها
١٨. الأوضاع السياسية والاقتصادية الحديثة في دول الخليج العربي

٩. التنظيمات القبليـــة فـــي
الساحل الجنوبي للخلـــيج
العربي

- **مدة الدورة عشرة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشـــاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة مـــن الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: التصوير الصحفي الرقمي

- **المحاور الرئيسية للدورة**

١. مظاهر التغير في الصورة الصحفية
٢. تعريف التصوير الرقمي
٣. الكاميرا التقليدية
٤. الكاميرا الرقمية
٥. مراحل التصوير الرقمي
٦. خطوات التعامل مع الصورة الرقمية

- **مدة الدورة: ثلاثة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي :**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب .

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشـــاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة مـــن الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: تطبيقات الوسائط المتعددة في الإعلام

- **المحاور الرئيسية للدورة**

١. تعريف الوسائط المتعددة

٢. الوسائط المتعددة والتفاعلية

٣. مكونات حاسبات الوسائط المتعددة

٤. عناصر الوسائط المتعددة

٥. تطبيقات الوسائط المتعددة

- **مدة الدورة: أربعة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي :**

☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب .

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة ٥ صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشـــاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة مـــن الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: فن المظهر والاتيكيت

- **المحاور الرئيسية للدورة:**

1. مفاهيم عامة عن فن الاتيكيت
2. مفهوم الاتيكيت
3. السيدة الراقية
4. الرجل النبيل
5. الانطباعات الأولي
6. الأناقة، السلوك، لغة الجسد واستخداماتها
7. الانطباعات التي تؤثر على الأناقة
8. صفات الشخص الأنيق
9. اتيكيت الملابس
10. قواعد عامة للنجاح في العمل
11. الآداب العامة
12. المشي برشاقة
13. طريقة الجلوس المثالية
14. آداب المصعد
15. الصعود في السلم
16. الدخول أو الخروج من السيارة
17. اللغة الجسدية
18. القواعد الدولية لالتيكيت المائدة والمناسبات
19. فن المائدة وقواعدها
20. اتيكيت المائدة
21. اتيكيت تناول الطعام
22. طريقة الجلوس على المائدة
23. المواقف في المطاعم
24. المضيف المثالي
25. الضيف المثالي
26. القواعد الدولية لاتيكيت الاجتماعات والمقابلات
27. اتيكيت العمل
28. اتيكيت المصافحة
29. المشاركة في الحديث بكل لباقة
30. فن المجاملة
31. اتيكيت الاعتذار بكل ذوق

- **مدة الدورة: أسبوع**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشـــاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة مـــن الدورة، عمل الموضوعات).

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: صحافة الموبايل

- **المحاور الرئيسية للدورة:**

١. التعرف على جماليات الفيلم الذي يتم إنتاجه بالموبايل
٢. التعرف والتدرب على استخدام كاميرا الموبايل وتسجيل الصوت وبرامج المونتاج بالطريقة المثلي
٣. التعرف على الإمكانيات والقيود التي تحكم صناعة الأفلام المنتجة بالهاتف المحمول
٤. الإلمام بالقضايا الأخلاقية التي تحكم إنتاج الأفلام الوثائقية المنتجة بالهاتف المحمول
٥. القدرة على تصوير ومونتاج وبث فيلم وثائقي صغير بالهاتف المحمول
٦. المحاور الرئيسية للدورة
١٠. نظرة عامة على آخر الأفلام الوثائقية التي تم إنتاجها بالهواتف الذكية
١١. خصوصية وجمال التصوير بالهواتف الذكية
١٢. استكشاف إمكانيات وحدود صناعة الفيلم بالهواتف الذكية أنواع القصص التي يمكن سردها بالهواتف الذكية
١٣. إمكانيات التقنيات المتوفرة
١٤. تسجيل الصورة(العدسات متغيرة البعد البؤري)
١٥. حامل الكاميرا المخصص
١٦. ميكروفونات تسجيل الصوت
١٧. التصوير تحت الماء
١٨. برامج المونتاج المتوفرة
١٩. مهارات إعداد محتوي
٢٠. أساسيات إطار الصورة، تحركاتها، وأنواعها

٧. مدخل إلى مفهوم ونظرية الفيلم الوثائقي
٨. البدايات الأولى للفيلم الوثائقي
٩. المدارس المختلفة للفيلم الوثائقي

٢١. كيفية تقليص لقطة متتالية جاهزة للنشر وبثه في اللحظة نفسها
٢٢. كيفية إجراء مقابلة وضمان صوت مسموع
٢٣. كيفية انجاز مونتاج بسيط وفعال
٢٤. نشر المونتاج في الصيغة المناسبة

- **مدة الدورة: أربعة أيام**
- **المشاركون:**
  - ☒ الخريجين
- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**
- **أسلوب التدريب:**
  - ☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية
  - ☒ استخدام الحاسوب.
- **التطبيق العملي :**
  - ☒ تحقيقات ميدانية وكتابة مقالات لموضوعات يتم اختيارها أثناء التدريب •

☒ إعداد صحيفة مطبوعة مكونة من خمس صفحات وطباعتها.

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشـــاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة مـــن الدورة، عمل الموضوعات).

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: محاكاة غرفة الأخبار

- **المحاور الرئيسية للدورة:**

١. تعريف غرف الأخبار
٢. مراحل وأشكال تطورها
٣. فهم تركيبة غرفة الأخبار الحديثة
٤. فهم وظـائف أقسـامها التحريرية
٥. الوقوف علـى أقسـامها الفنية والديناميكية
٦. فهم العلاقة بين الأقسـام التحريرية جميعها داخل غرفة الأخبار
٧. التعرف على المهـارات المطلوبة للعمل في بيئـة multimedia
٨. غرفة الأخبار
٩. التعـرف علـى آليـات التخطيط التي تسـتخدم في التغطيات الإخبارية
١٠. التعرف على القوانين الأخلاقيـة والمهنية والتحريرية التي تحكـم غرف الأخبار
١١. التعرف على أدوار المسـئولين عن المكاتب الخارجية والمراسلين
١٢. مفهوم الصحفي متعدد المواهـب والأدوار
١٣. المصطلحات الأساسية المتداولـة في غرفة الأخبار
١٤. أساليب وقـوانين التعامـل مـع المصـادر التقليديـة للأخبـار، والمصادر غير التقليدية.
١٥. آليـات التعامـل مـع المـواد المصورة الواردة من الانترنت
١٦. كيفية التعامل مع الأخبار العاجلة كيفية التعامل مع التغطيات الحية.

- **مدة الدورة: أربعة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الخريجين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

☒ استخدام الحاسوب.

- **التطبيق العملي**

☒ التطبيق العملي: محاكاة غرفة الأخبار

☒ زيارات ميدانية لغرف الأخبار داخل المؤسسات الصحفية

- **تقييم الدورة:**

☒ في نهاية الدورة سوف يقوم المدربون بتقويم أداء المشاركين في الدورة (تقديم العروض والأعمال، المعارف المكتسبة من الدورة، عمل الموضوعات)

☒ ومن أدوات التقويم الإجابة على استبيان عن الدورة.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الدورة.

** ** **

عنوان الدورة: الإدارة الإعلامية للازمات

- **موضوع وأهداف الدورة:**

١. مقدمة ومفاهيم تأسيسية
٢. إدارة الإعلام في إدارة الأزمات
٣. الأزمات كسباتها وأنواعها
٤. الأسس التي يجب مراعاتها عند تصميم خطة إعلامية للازمات
٥. التخطيط للازمات قبل وقوعها
٦. فريق إدارة الأزمة
٧. استراتيجيات الإدارة الإعلامية للازمات
٨. طرق التواصل مع وسائل الإعلام أثناء الأزمات
٩. استخدام وسائل الإعلام الاجتماعي والإعلام الجديد في اتصالات الأزمات
١٠. ما بعد الأزمات
١١. تقييم إستراتيجية الإدارة الإعلامية للازمة.

- **مدة الدورة: ثلاثة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـــاركين لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة .

** ** **

عنوان الدورة: الإدارة الإعلامية للازمات

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. التخطيط الاستراتيجي للمحتوي الإعلامي
٢. المحاور الرئيسية للدورة
٣. مقدمة عن الإعلام والتخطيط
٤. أنواع المؤسسات الإعلامية
٥. الاتصال الإعلامي
٦. مفهوم التخطيط وعلاقته بالإدارة وأنواع التخطيط ومستوياته
٧. شروط التخطيط الذكي
٨. فريق التخطيط وبيئته وإدارته
٩. دواعي التخطيط
١٠. الآثار المترتبة على غياب التخطيط
١١. مفهوم التخطيط الاستراتيجي للمحتوي الإعلامي
١٢. أهمية التخطيط الاستراتيجي للمحتوي الإعلامي
١٣. النتائج المترتبة على غياب التخطيط الاستراتيجي للمحتوي الإعلامي
١٤. الأسس الحاكمة لتخطيط المحتوي الإعلامي
١٥. تعريف المؤسسة الإعلامية (الرسالة الرؤية الأهداف الكلية الإعلامية)
١٦. الأهداف الفرعية(القيم المؤسسية، السياسات العامة، الهوية)

١٧. الأسس الإنتاجية لتخطيط المحتـوي الإعلامـي (الوظـائف، الجمهور، المجالات الموضوعية، النطاقات الجغرافية، القوالب الفنية)
١٨. جهة الإنتاج موقع الإنتاج نوع البث المدة الزمنية للوحدة
١٩. مراحل التخطيط الاستراتيجي للمحتوي الإعلامي(تحديد الأسس الإنتاجية، توزيع حصص البث الأسـبوعي، علـى الأسـس الإنتاجية، توزيع حصص الوظائف إلى وحدات إنتاجية)
٢٠. إعداد الإطار العام للبث
٢١. تخطيط الوحدات الإنتاجية
٢٢. تخطيط الحلقات
٢٣. إعداد جدول البث الأسبوعي
٢٤. إعداد بطاقة تخطيط البرامج
٢٥. إعداد الخطط الدورية
٢٦. إعداد الخطط الطارئة
٢٧. تخطيط الحلقات
٢٨. الخطط الدورية للوحدات الإنتاجية

- **مدة الدورة أسبوع**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**

- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـــاركين لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة .

** ** **

عنوان الدورة: الصحافة وقضايا التنمية

- **موضوع وأهداف الدورة**

١. مفهوم التنمية وأسسها
٢. مداخل ونظريات التنمية
٣. تجارب التنمية في دول العالم الثالث
٤. الصحافة ودورها في عملية التنمية
٥. أهمية تخطيط الإعلام التنموي
٦. قادة الرأي وكيفية الاستفادة منهم لخدمة أغراض التنمية
٧. الإعلام والتوعية بقضايا البيئة

- **مدة الدورة: ثلاثة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشاركين لها وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة.

عنوان الدورة: دورة إستراتيجيات التواصـــل والتخطـــيط وإدارة حملات التوعية الإعلامية

- **موضوع وأهداف الدورة**

التعرف على المفاهيم الأساسية للتواصل والتخطيط وإدارة الحملات.

١. أهداف التواصل(تغيير معلومات واتجاهات سلوك الجمهور).
٢. التعرف على مهارات الحوار المباشر اللفظي وتوظيف وسئل التواصل غير المباشرة في حملات التوعية.
٣. الحملات الإعلامية (تعريفها وتصميمها وإدارتها).
٤. الخطوات العملية لتصميم وإنتاج وتقييم المواد الإعلامية (صحافة–إذاعة–تليفزيون).
٥. وسائل الحملة الإعلامية (السمعية والبصرية).

- **مدة الدورة: ثلاثة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية

- **التطبيق العملي :**

☒ تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات عمل .

☒ إعداد تصورات لثلاث حملات إعلامية يـــتم اختيارهـــا أثنـــاء التدريب.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـــاركين لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة.

** ** **

عنوان الدورة: الجغرافيا السياسية

- **موضوع وأهداف الدورة**

١. تعريف الجغرافيا السياسية

٢. تطور الفكر الجغرافي السياسي

٣. المقومات الجغرافية الطبيعية المؤثرة في قوة الدولة

٤. المقومات الجغرافية البشرية المؤثرة في قوة الدولة

٥. الحدود السياسية

٦. التوتر الدولي وعوامله الجغرافية

- **مدة الدورة: أسبوع**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **التطبيق العملي:**

☒ تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات عمل .

☒ إعداد تصورات لثلاث حملات إعلامية يتم اختيارها أثناء التدريب.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـاركين لهـا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة.

** ** **

عنوان الدورة: العلاقات الدولية والمشكلات السياسية المعاصرة

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. الملامح المعاصرة للنظام السياسي الدولي
٢. مناهج دراسة العلاقات السياسية الدولية
٣. محددات السياسة الخارجية
٤. أهداف السياسة الخارجية
٥. أدوات السياسة الخارجية
٦. صنع قرار السياسة الخارجية
٧. دور الدول القومية في تشكيل السلوك الخارجي للدولة
٨. مقومات قوة الدولة
٩. قضايا ومفاهيم في العلاقات الدولية
١٠. العولمة وتغيرات النظام الدولي
١١. النظام العالمي الجديد القوي الصاعدة والأدوار المحتملة
١٢. انعكاسات النظام العالمي الجديد على الدول النامية
١٣. تسوية المنازعات الدولية
١٤. التنظيم الدولي

- **مدة الدورة: أسبوع**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**

- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **التطبيق العملي :**

☒ تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات عمل .

☒ إعداد تصورات لثلاث حملات إعلامية يـــتم اختيارهـــا أثنـــاء التدريب.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـــاركين لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة.

** ** **

عنوان الدورة: الأمن القومي

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. تعريف الأمن
٢. ركائز وأبعـــاد مســـتويات الأمن
٣. تعريف الأمن القومي
٤. المفهوم في النظام العربي والعالمي
٥. الأمن القومي الداخلي
٦. البعد السياسي
٧. البعد الاقتصادي
٨. الاستقرار السياسي
٩. البعد البيئي
١٠. الأمن القومي الخارجي
١١. التهديدات الداخليـــة للأمـــن القومي
١٢. التهديدات الخارجية للأمـــن القومي
١٣. البعد السياسي
١٤. البعد الاقتصادي
١٥. الاستقرار السياسي
١٦. البعد البيئي

- **مدة الدورة: أربعة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية

- **التطبيق العملي :**

☒ تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات عمل .

☒ إعداد تصورات لثلاث حملات إعلامية يتم اختيارها أثناء التدريب.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشاركين لها وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة.

** ** **

عنوان الدورة: صحافة الفيديو

- **موضوع وأهداف الدورة**

١. تعريف صحافة الفيديو
٢. أساسيات وتقنيات صحافة الفيديو
٣. الكاميرا الاحترافية
٤. كاميرات الهواتف النقالة
٥. التقاط الصورة وسط الزحام والأحداث الملتهبة
٦. قنوات اليوتيوب
٧. مبادئ عمل المونتاج
٨. التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة

- **مدة الدورة: أسبوع**
- **المشاركون:**

الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ١٠مشاركين**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **التطبيق العملي:**

☒ تقسيم المشاركون إلى ثلاث مجموعات عمل .

☒ إعداد تصورات لثلاث حملات إعلامية يتم اختيارها أثناء التدريب.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشاركون لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة.

** ** **

عنوان الدورة: صحافة المواطن

- **موضوع وأهداف الدورة**

١. تعريف صحافة المواطن

٢. المدونات الالكترونية وصحافة المواطن

٣. الصحفي المواطن

٤. نهاية احتكار صناعة الخبر

٥. التقنية في خدمة حرية التعبير

٦. مرجعيات صحافة المواطن

٧. صحافة المواطن والإعلام البديل

٨. نقد صحافة المواطن

- **مدة الدورة: ثلاثة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـــاركين لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة .

** ** **

عنوان الدورة: الإعلام الساخر

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. مفهوم الإعلام الساخر

٢. أنواع الإعلام الساخر

٣. أزمة الكتابة الساخرة في العالم العربي

٤. النظرة الخاطئة للكتابة الساخرة

٥. ماذا يراد من الكاتب الساخر

٦. لمحة حول أهم الكتاب الساخرين وأهم كتاباتهم

- **مدة الدورة: ثلاثة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشات، تصورات، تدريبات، العمل في مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشاركين لها وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة.

عنوان الدورة: مهارات التفاوض الفعال

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. مهارات التفاوض الفعال
٢. ماهية التفاوض وأركانه
٣. أنواع المفاوضات
٤. مقومات نجاح التفاوض
٥. مراحل عملية التفاوض
٦. مهارات تحليل المشكلات واتخاذ القرارات
٧. ماهية القرار وظروف اتخاذه أثناء التفاوض
٨. التخطيط للتفاوض
٩. معايير اختيار الإستراتيجية التفاوضية
١٠. مهارة إدارة الاجتماعات
١١. مبادئ الجلسات التفاوضية الناجحة والحيل التفاوضية المصاحبة لها
١٢. إدارة النزاع
١٣. أنواع ومستويات ومصادر النزاع
١٤. مهارات الانصات الفعال
١٥. ما بعد التفاوض تنفيذ ومتابعة نتائج العملية التفاوضية

- **مدة الدورة: أربعة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠ مشارك**

- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـــاركين لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة .

** ** **

عنوان الدورة: المغامرات الصحفية

- **موضوع وأهداف الدورة :**

١. مفهوم المغامرة الصحفية
٢. أنواع المغامرات الصحفية
٣. كيفية صنع مغامرة صحفية ناجحة

- **مدة الدورة: ثلاثة أيام**
- **المشاركون:**

☒ الصحفيين العاملين

- **العدد المطلوب للمشاركة: ٢٠مشارك**
- **أسلوب التدريب:**

☒ محاضرات، نقاشـــات، تصـــورات، تـــدريبات، العمـــل فـــي مجموعات، تدريبات ميدانية.

- **تقييم الدورة:**

☒ استبيان عن موضوعات الورشة ومدى تأييد المشـــاركين لهـــا وأثرها.

☒ إعداد التقويم النهائي للدورة من قبل منسق الورشة .

□□□ □□□

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية :

أ. الرسائل العلمية :

١. أحمد حسين محمد، مشكلات القائم بالاتصال في الأنشطة الإعلامية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاستفادة الطلابية، (جامعة عين شمس – كلية الآداب – رسالة دكتوراه – ٢٠٠٥م)

٢. ألفت حسين أغا، القائمون بالاتصال وقضايا التنمية، دراسة ميدانية لعينة من القائمين بالاتصال في المجتمع المصري، (جامعة القاهرة – كلية الآداب – رسالة دكتوراه ١٩٩١).

٣. جمال باشا، التدريب وعلاقته بأداء الصحفيين في المؤسسة الوطنية للتليفزيون، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، رسالة ماجستير، ٢٠١١ م.

٤. حسنية بوشيخ، بيئة العمل الصحفي وأثرها في ممارسة أخلاقيات المهنة، دراسة حالة، (الجزائر: جامعة باجي مختار، ٢٠١٤)

٥. حسين على حسين الفلاحي، برامج الأطفال في تليفزيون الجمهورية العربية اليمنية: دراسة تطبيقية، (جامعة عين شمس، معهد الدراسات العليا للطفولة، قسم الإعلام وثقافة الطفل، ١٩٩١م).

٦. حمد فرج عزران، تطور إخراج الصحف بدولة قطر في الفتـــرة من (١٩٧٢ – ٢٠٠٢م)، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعـــة القاهرة، كلية الإعلام: ٢٠٠٦)
٧. خليل إبراهيم فاخر الضمداوي، بيئة العمل الصحفي في العراق، دراسة تحليلية لتأثير العامل السياسي في القائم بالاتصال، (جامعة بغداد – كلية الإعلام – رسالة ماجستير، ٢٠٠٨ م).
٨. خليل إبراهيم فاخر، بيئة العمل الصحفي في العـــراق: دراســـة تحليلية لتأثير العامل السياسي في القائم بالاتصال، (جامعة بغداد – كلية الإعلام – ٢٠٠٨م).
٩. عبد الأمير مويت الفيصل، المُخبر الصـــحفي فـــي الصـــحافة العراقية، (جامعة بغداد – كليـــة الآداب – رســـالة ماجســـتير، ٢٠٠٠ م).
١٠. عبد الفتاح إبراهيم محمود، دور الصـــحافة فـــي تغييـــر القـــيم الاجتماعية، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة دكتـــوراه– ١٩٨٧ م).
١١. عبد القادر عثامنية الرضا الوظيفي عند القـــائم بالاتصـــال فـــي الصحافة المكتوبة , **رسالة ماجستير , غير منشـــورة** , كليـــة العلوم السياسية والإعلام , جامعة الجزائر، ٢٠١١م.
١٢. عبد القادر عثامنية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصـــال فـــي الصحافة المكتوبة الجزائرية، دراسة ميدانية،(الجزائر: جامعـــة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعـــلام، رســـالة ماجســـتير، ٢٠١١م).

١٣. عزام أبو الحمـــام، تـــأثير العوامـــل السياســـية والاجتماعيـــة والاقتصادية على صحافة الإنترنت العربية: من وجهـــة نظـــر المحررين، (جامعة الشرق الأوسط – كلية الإعـــلام – رســـالة ماجستير – ٢٠١١م).

١٤. عمر حسين جمعة على، تأثير حرية الصحافة في مصـــر علـــى الممارسة المهنية دراسة للمضمون والقائم بالاتصال خلال عامي ٢٠٠٤–٢٠٠٥, **رسالة ماجستير غير منشورة** , جامعة القاهرة , كلية الإعلام، ٢٠٠٧ .

١٥. فاروق ياسين التريكي، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضـــا الوظيفي، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رســـالة دكتـــوراه، ١٩٩٨م).

١٦. فوزية عكاك، القيم الإخبارية في الصحافة الجزائرية الخاصـــة، دراسة تحليلية ميدانية لصحيفتي الخبر والشروق اليومي، (جامعة الجزائر – كلية العلوم السياسية والإعلام – قسم علوم الإعـــلام والاتصال– رسالة ماجستير – ٢٠٠٧م).

١٧. كمال بديع الحاج، تأثير المواد التلفزيونية الأجنبية علـــى إنتـــاج المواد الثقافية في التلفزيون المصري والسوري في ظل العولمة، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة دكتوراه، ٢٠٠٢).

١٨. ليلى فقيري، الأستوديو الافتراضـــي وإشـــكالية إدارة المؤسســـة الإعلاميـــة، دراســـة حالـــة التلفزيـــون الجزائـــري، رســـالة ماجستير،(جامعة الجزائر، كلية العلـــوم السياســـية والإعـــلام، ٢٠١٠).

١٩. محمد شحات، العلاقة بين التمويل الإشهاري والأداء الصحفي في الصحف اليومية الجزائرية، دراسة تحليلية استطلاعية على عينة من الصحف اليومية الوطنية، (جامعة الجزائر - كلية العلوم السياسية والإعلام - قسم علوم الإعلام والاتصال - رسالة ماجستير - ٢٠١٠ م).
٢٠. محمد عبد الغني سعيود، تأثير حرية الصحافة في الجزائر على الممارسة المهنية، رسالة ماجستير،(جامعة باجي مختار عنابة، ٢٠١٢) .
٢١. مطلق سعود المطيري، التغطية الإعلامية للمراسل الأمريكي لقضايا الشرق الأوسط، دراسة تطبيقية على القائم بالاتصال، رسالة دكتوراه غير منشورة، (جامعة عين شمس: قسم الإعلام، ٢٠٠٧) .
٢٢. منال العارف أحمد، العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال في الإذاعة المصرية وانعكاسها على أدائه المهني، دراسة ميدانية، (جامعة المنيا – كلية الآداب – رسالة ماجستير، ٢٠٠٨م).
٢٣. ناهد أحمد فؤاد أبو العيون، تقويم التجربة المصرية في الإعداد الأكاديمي والتدريب المهني للصحفيين، رسالة دكتوراه غير منشورة، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ١٩٨٨).
٢٤. نشوة سليمان محمد عقل، تقييم نشرات الأخبار في قناة النيل الإخبارية المتخصصة، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة ماجستير – ٢٠٠٢م).

٢٥. نشوة سليمان محمد عقل، تقييم نشرات الأخبار في قناة النيل الإخبارية المتخصصة، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة ماجستير، ٢٠٠٢م).
٢٦. نهلة عساف عيسى، العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في فيلم تسجيلي، (جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة ماجستير – ١٩٩٦).
٢٧. هالة محمد إسماعيل، المتغيرات المؤثرة على تغطية القضايا في القنوات الفضائية العربية الإخبارية: دراسة مقارنة بين قناة الجزيرة القطرية وقناة النيل الإخبارية المصرية، جامعة القاهرة – كلية الإعلام – رسالة دكتوراه – ٢٠٠٧م).
٢٨. ولاء محمد الشملول،العوامل المؤثرة على أداء إخراج الصفحة الأولى في الصحف المصرية القومية والحزبية والخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة،(جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠٠٨) .

ب. الدوريات :

١. آمال كمال، التوجه المهني لدى القائم بالاتصال، المجلة الاجتماعية القومية، (القاهرة: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، العدد ٣٠٢، ١٩٩٣).
٢. أماني فهمي، أثر الممارسات الإعلامية للعاملين في أخبار التلفزيون على اتجاهاتهم نحو العمل، مجلة البحوث الإعلامية، (جامعة الأزهر – كلية اللغة العربية– العدد ٥ – ١٩٩٦م).
٣. أميمة عمران، معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي، دراسة ميدانية عن المراسلين المحليين بالصعيد المصري، المجلة

المصرية لبحوث الإعلام، (جامعة القاهرة: كليـــة الإعـــلام – العدد ٣ – ٢٠٠٣م).
٤. أنمار وحيد فيضي، الموضوعية لدى القـــائم بالاتصـــال فـــي المؤسسات الإعلامية العراقية، المدى والزمـــان والســـومرية والاتجاه نموذجًا، مجلة الباحث الإعلامي، العدد ٢٢، ٢٠١٣م.
٥. حُسينة بوشيخ، بيئة العمل الصـــحفي وأثرهـــا فـــي ممارســـة أخلاقيات المهنة، دراســـة حالـــة، مجلـــة رؤى إســـتراتيجية، (الجزائر – جامعة باجي مختار – ابريل ٢٠١٤).
٦. سعيد محمد السيد، الضغوط المهنية والإداريـــة علـــى القـــائم بالاتصال، المجلة العلمية لكلية الإعلام، جامعة القاهرة، العـــدد ١، ١٩٨٩.
٧. سلام أحمد عبده "العوامل المؤثرة علـــى الممارســـة المهنيـــة للمحررين الدينيين في الصحف المصرية دراســـة ميدانيـــة" , مجلة البحوث الإعلامية , العدد الواحد والعشـــرون ,جامعـــة الأزهر– قسم الصحافة والإعلام, ٢٠٠٤م.
٨. السيد بخيت محمد، مفهوم حراســـة البوابـــة فـــي الدراســـات الإعلامية بعد أكثر من نصف قرن: قراءة مقارنة بين البيئـــة الإعلامية التقليدية والإلكترونية، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، (جامعة المنيا – كلية الآداب – العدد ٤٣ – ٢٠٠٢ م).
٩. شريف درويش اللبان، النشر المكتبي وتطبيقاته في الصـــحافة، المجلة المصرية لبحوث الإعلام (العدد الأول: يناير١٩٩٧).

١٠. عبد الباري درة، تقييم البرامج التدريبية في ضوء المنحنى المبني على نظرية القيم، المجلة العربية،العدد(١،٢)، مجلد (٥)، يونيو ١٩٧٥.
١١. عثمان محمد العربي وعبد اللطيف دبيان العوفي القائم بالاتصال في الصحافة السعودية مركز بحوث كلية الآداب جامعة الملك سعود سلسله (٩٣) ٢٠٠٣م.
١٢. محمد عبد الفتاح عزب، التعليم عن بعد: المفهوم والاحتياجات.لغة العصر، العدد (١٣)، يناير ٢٠٠٢.
١٣. مرعى مدكور" الرضا المهني للقائم بالاتصال في الصحافة المصرية – دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين" , المجلة المصرية لبحوث الإعلام , العدد الثامن عشر , جامعة القاهرة , كلية الإعلام , ٢٠٠٣م.
١٤. مساعد بن عبد الله المحيا، اتجاهات الطلاب نحو البرامج التدريبية في أقسام الإعلام في المملكة العربية السعودية وآفاقها المستقبلية، مجلة البحوث الإعلامية، دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة الأزهر، العدد السابع عشر، يناير ٢٠٠٢
١٥. المنصف العياري وآخرون، المعالجة الخبرية التلفزيونية العربية بين المتطلبات المهنية والتوجهات السياسية، (تونس: إتحاد إذاعات الدول العربية، ٢٠٠٦م).
١٦. نبيل جاسم محمد،"عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية – دراسة ميدانية" , مجلة كلية التربية الأساسية , جامعة بغداد , العدد الخامس والستون , ٢٠١٠م.

17. نبيل جاسم محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية الأساسية، (جامعة بغداد – كلية الإعلام – العدد ٦٥ – ٢٠١٠م).
18. نبيل على، العرب وعصر المعلومات، مجلة عالم المعرفة (الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد١٨٤: ١٩٩٤).
19. وفاء عبد الخالق ثروت، التدريب الإذاعي والتلفزيوني لطلاب أقسام الإعلام – دراسة حالة تقويمية لقسم الإعلام – جامعة المنيا، المجلة المصرية لبحوث الرأي العالم، دورية فصلية محكمة، المجلد السادس، العدد الثاني، يونيو –ديسمبر ٢٠٠٥.

ج. المؤتمرات:

1. ابتسام أبو الفتوح، هويدا سيد مصطفى وآخرون، التدريب الإذاعي بكلية الإعلام – الواقع والرؤيا المستقبلية، المؤتمر العلمي السنوي الثالث، كلية الإعلام: الإعلام بين المحلية والعالمية، الجزء الأول، مايو ١٩٩٧.
2. إبراهيم العقباوي، أخلاقيات العمل الإعلامي، المؤتمر العلمي الأول للأكاديمية الدولية لعلوم الإعلام: الفضائيات العربية ومتغيرات العصر، (القاهرة: ٢٠٠٥م).
3. عماد الدين على، اتجاهات طلاب الصحافة في الجامعات المصرية نحو ممارسة المهنة بعد التخرج – دراسة ميدانية،

جامعة القاهرة، كلية الإعلام، المؤتمر العلمي الدولي الخامس عشر، يوليو ٢٠٠٩م

٤. عيسى عبد الباقي موسى، تأثير المتغيرات السياسية على إدراك الصحفيين المصريين لأدوارهم المهنية في ظل التحول الديمقراطي دراسة مقارنة للعاملين بالصحافة المطبوعة والإليكترونية، المؤتمر العلمي الأول بكلية الإعلام جامعة فاروس " مستقبل الإعلام في التحولات المجتمعية الراهنة" الفترة من ١-٣ نوفمبر ٢٠١٤

د. الكتب :

١. إبراهيم الفقيه، العمل الجماعي، (القاهرة: دار الأجيال للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩).

٢. إبراهيم حسن بلوط، إدارة الموارد البشرية (من منظور استراتيجي)، (بيروت: دار النهضة، ٢٠٠٢ م).

٣. إبراهيم عبد الله المسلمي، إدارة المؤسسات الصحفية، (القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، ١٩٩٥).

٤. إبراهيم عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (عمان: دار الشروق، ٢٠٠٨م).

٥. أحمد صقر عاشور، إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، د. ت.

٦. أحمد عبد الكريم، دليل إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل الإعلامي، (عمان: العربية للدراسات والنشر،

٧. أسماء حسين حافظ، التدريب الإعلامي الصحفي لطلبة التخصص الدراسي الجامعي: نحو نموذج لبرنامج تدريبي مقترح(القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع،١٩٩١م).
٨. أشرف فهمي خوخة، المؤسسات الصحفية بين التنظيم والرقابة– الأطر النظرية والنماذج التطبيقية (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية, ٢٠٠٩م
٩. أشرف فهمي خوخة، المؤسسات الصحفية بين التنظيم والرقابة، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٨م).
١٠. أمين منصور وافي، الإعلام الفلسطيني والأداء المهني للإعلاميين الفلسطينيين في انتفاضة الأقصى، ٢٠٠٦م.
١١. بلال خلف السكارنة، التدريب الإداري، (الأردن: دار وائل للنشر، ٢٠٠٩ م).
١٢. بلال خلف السكارنة، التدريب الإداري، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨ م.
١٣. بوب هاقارد، كيف تقيم أداء موظفيك، (مصر: دار الفاروق للنشر، ٢٠٠٧).
١٤. جلال الدين الحمامصي، من الخبر إلى الموضوع الصحفي،(القاهرة: دار المعارف، ١٩٦٥م).
١٥. جمال الدين محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠٠٣ م)
١٦. جون مارتن، أنجوجرو فرشودري، نظم الإعلام المقارنة، ترجمة على درويش، (القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع، ١٩٩١م).

١٧. جيهان رشتى، الأسس العلمية لنظريات الإعلام، (القـاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٨٥).
١٨. جيهان رشتي :الأسس العلمية لنظريات الإعلام، (القاهرة : دار الفكر العربي، ١٩٨٥ م).
١٩. حسن أحمد الطعاني، التدريب: مفهومه، فعالياته – بناء البـرامج التدريبية وتقويمها، (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢ م).
٢٠. حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، (عمـان: دار المسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠٠٧ م)
٢١. حسن عماد مكاوي، نظريات الإعلام، (القاهرة: الـدار العربيـة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩، ط١).
٢٢. حسنين شفيق، دليل المخرج الصحفي لإبداع الصفحات (القاهرة، رحمة برس للطباعة والنشر: ٢٠٠٦).
٢٣. حسين الدوري، الإعداد والتدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، (القاهرة: مطبعة العاصمة، د. ت).
٢٤. خالد عبد الـرحيم مطـر، إدارة المـوارد البشـرية، (مـدخل استراتيجي)، (عمان: دار النشـر، ٢٠٠٣ م بلقاسـم ملاطيـة، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، (الجزائر: دار الهـدى للنشـر والتوزيع، ٢٠٠١ م)
٢٥. خليل صابات: الصحافة رسالة واستعداد وفن وعلم، (القـاهرة : دار المعارف، ١٩٥٩ م، ط ٢).

٢٦. درويش جراير وآخرون، سياسة الأخبار وأخبار السياسة، (القاهرة: مكتبة الشرق الدولية، ٢٠٠٤م).
٢٧. راسم الجمال، الاتصال والإعلام في الوطن العربي، (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٩١).
٢٨. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية)، (الإسكندرية: دار الجامعية، ٢٠٠٣ م).
٢٩. راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، (القاهرة: الدار الجامعية، ٢٠٠١).
٣٠. زيجمونت هنبر، جماليات فن الإخراج، ترجمة هناء عبد الفتاح، (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٩٣م).
٣١. سامر جلدة، السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، (الأردن: دار أسامة، ٢٠٠٨ م).
٣٢. سامر جلدة،السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، (الأردن: دار أسامة، ٢٠٠٨).
٣٣. ستيوارت آلان، ترجمة هدى فؤاد، ثقافة الأخبار، ط ١، (القاهرة: مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٨).
٣٤. سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، (عمان: دار وائل للطباعة والنشر، ٢٠٠١ م).
٣٥. سمير عبد الله، الرضا الوظيفي لكوادر التدريس، (عمان: العربية للدراسات والنشر، ٢٠٠٦م).
٣٦. سمير محمد حسين، الإعلام والاتصال بالجماهير والرأي العام، (القاهرة: عالم الكتب، ١٩٨٤).

٣٧. سمير محمد محمود، الحاسب الآلي وتكنولوجيا صناعة الصحف (القاهرة، دار النشر والتوزيع، ط١: ١٩٩٧).
٣٨. السيد بخيت محمد، العمل الصحفي في مصر، دراسة سوسيولوجية للصحفيين المصريين، (القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، ١٩٩٨ م، ط١).
٣٩. شريف درويش اللبان، تكنولوجيا الطباعة والنشر الإلكتروني (القاهرة، العربي للنشر والتوزيع: ١٩٩٧).
٤٠. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الأفراد، (القاهرة: مكتبة الإشعاع الفنية، ٢٠٠١)
٤١. صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، (مدخل تطبيقي معاصر)، (الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠٠٤ م).
٤٢. عادل حرشوش صالح، مؤيد عبد السلام، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، (الأردن: دار عالم الكتاب الحديث، ٢٠٠٦ م).
٤٣. عادل حرشوش، مؤيد سعيد سالم،إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، (عمان: دار عالم الكتب الحديثة، ٢٠٠٦م).
٤٤. عايدة سيد خطاب، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، ٢٠٠٠.
٤٥. عبد الجواد سعيد ربيع، فن الخبر الصحفي، (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م، ط ١).
٤٦. عبد الرحمن توفيق، التدريب أصول ومبادئ، ببميك، الجيزة، ٢٠٠٧.

٤٧. عبد العزيز شرف، الأساليب الفنيــة فــي التحريــر الصــحفي، (القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م).
٤٨. عبد العزيز شرف، المدخل إلى وسائل الإعلام، (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٠).
٤٩. عبد الفتاح عبد النبي، الأداء المهنــي للقــائم بالاتصــال فــي الصحافة المصرية:دراسة تقويمية للممارسة الإخبارية،(القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع،١٩٩١م.
٥٠. عبد الحميد بسيوني، التعليم والدراسة على الإنترنت، (القــاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠١م).
٥١. عبد الرحمن بن صالح الشبيلي، (نحو إعلام أفضــل، مجموعــة مقالات ودراسات ومحاضرات في الإعلام، ط ٢، ١٩٩٣م).
٥٢. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد،(الإسكندرية: المكتب العربي الحديث، ١٩٩٣م).
٥٣. عبد الله زنجير، الإعلام عالم، (جــدة: مركــز الرايــة للتنميــة الفكرية، ٢٠٠٤م).
٥٤. عدلي رضا، وعاطف العبد، إدارة المؤسسات الإعلامية (الأسس النظرية والنماذج التطبيقيــة)، (القــاهرة: دار الفكــر العربــي، ٢٠٠٤م).
٥٥. عدلي سيد رضا – عاطف عدلي العبد، التخطــيط الإعلامــي، جامعة القاهرة، مركز التعليم المفتوح ٢٠٠١.
٥٦. عزيز عبده، الإعلام السياسي والرأي العام: دراسة في ترتيــب الأولويات، (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤م).

٥٧. على السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجيـــة، (القـــاهرة: دار غريب للطباعة، د. ت).
٥٨. على السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، (القاهرة: دار غريب، ٢٠٠١م).
٥٩. عواطف عبد الرحمن، قضـــايا التبعيـــة الإعلاميـــة والثقافيـــة، (الكويت: دار المعرفة، ١٩٨٤م).
٦٠. فاطمة القليني وآخرون، الإعلام والمجتمع: دراسات فـــي علـــم الاجتماع الإعلامـــي، (الإســـكندرية: دار المعرفـــة الجامعيـــة، ١٩٩٨م).
٦١. فضل صياح، علاقة الرضا الوظيفي بالعائد المالي فـــي وســـائل الإعلام، الكويت، ١٩٩٧.
٦٢. ليلي عبد المجيد ومحمود علم الدين، فنيـــة الكتابـــة الصـــحفية، (القاهرة، د.ن، ١٩٩١م)
٦٣. محرز حسين غالي، إدارة المؤسسات الصحفية واقتصادياتها في العالم المعاصر، (القاهرة: دار العالم العربي، ٢٠٠٩م، ط ١).
٦٤. محمد الجوهري وآخرون، الإعلام والمجتمع: دراسات في علـــم الاجتماع الإعلامـــي، (الإســـكندرية: دار المعرفـــة الجامعيـــة، ١٩٩٨م).
٦٥. محمد الجوهري وآخرون، علـــم الاجتمـــاع ودراســـة الإعـــلام والاتصال، (الإسكندرية: دار المعارف الجامعية، ١٩٩٢م).
٦٦. محمد جمال الكفافي، الاستثمار في المـــواد البشـــرية للمنافســـة العالمية، ط ١ (القاهرة: الدار الثقافية للنشر، ٢٠٠٧ م).

٦٧. محمد جمال برعي، فن التدريب الحديث في مجـــالات التنميـــة، (القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة د. ت).
٦٨. محمد حسام الدين، المسئولية الاجتماعية للصحافة،(القـــاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٣م)
٦٩. محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشـــرية، (الإســكندرية: دار الجامعة الجديدة، د. ت) .
٧٠. محمد صاحب ســلطان، إدارة المؤسســات الإعلاميــة، أنمـــاط وأساليب القيادة، (عمان: دار الميسرة، ٢٠١١م).
٧١. محمد عبد الحميد، نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، (القاهرة: عالم الكتاب، ١٩٩٧م، ط ١).
٧٢. محمد عبد الفتاح ياغي، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود، ١٩٦٨م.
٧٣. محمد فريد عزت، إدارة المؤسسات الإعلامية، الـــدار العالميـــة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠،
٧٤. محمد مرعي مرعي، دليل التدريب في المؤسســـات والإدارات، (دمشق: دار الرضا للنشر، ٢٠٠١م).
٧٥. محمد موسى الشريف، التدريب وأهميته في العمـــل الإســـلامي، (جدة: دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع، ط ٤، ٢٠٠٣م).
٧٦. محمود خليل، الصحافة الإلكترونية (القـــاهرة، العربـــي للنشـــر والتوزيع: ١٩٩٠).
٧٧. محمود علم الدين، اتجاهات عالمية في طباعة الصحف، مجلـــة عالم الطباعة (المجلد٧، العدد ٨/٩: ١٩٩١).

٧٨. محمود علم الدين، أساسيات الصحافة في القرن الحادي والعشرين، (القاهرة:المكتبة العصرية، ٢٠٠٩)
٧٩. محمود علم الدين، الصحافة في عصر المعلومات: الأساسيات والمستحدثات، ط١ (القاهرة، مطابع الأهرام بكورنيش النيل: ٢٠٠٠).
٨٠. محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري (القاهرة، العربي للنشر والتوزيع: ١٩٩٠).
٨١. محمود علم الدين. أساسيات الصحافة في القرن الحادي والعشرين، (القاهرة: دار الإيمان للطباعة، ٢٠٠٨).
٨٢. مرعي مدكور، الصحافة الإخبارية، (القاهرة: دار الشروق، ٢٠٠٢ م).
٨٣. مركز زايد للتنسيق والمتابعة، الإعلام العربي في عصر المعلومات، رؤى تحليلية، الإمارات العربية المتحدة، أبو ظبي، ٢٠٠٠م.
٨٤. منال طلعت محمود، أساسيات علم الإدارة، (القاهرة: المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٣).
٨٥. مؤيد سعيد سالم، تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام، عالم الكتب الحديثة، ٢٠٠٦.
٨٦. نبيل الشريف، التحرير الصحفي، (عمان: مركز الأفق الثقافي، ١٩٩٧م).
٨٧. نجم العزاوي، التدريب الإداري، الطبعة العربية،(الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م).

٨٨. وائل ماهر قنديل، الخبر الصحفي،(المفهوم– مصادر الإنتاج – قواعد الصياغة التحريرية) القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤م).
٨٩. ويليام تريسي، ترجمة سعد أحمد الجبالي، تصميم نظم التدريب والتطوير، معهد الإدارة العامة، الرياض، ٢٠٠٤ م.
٩٠. يوسف جعفر سعادة، التدريب: أهميته والحاجة إليه – أنماطه – تحديد احتياجاته – برامجه والتقويم المناسب له، (القاهرة: الدار الشرقية للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٣ م).
٩١. يوسف مرزوق، الخدمة الإخبارية في الإذاعة الصوتية: دراسة حول حراس البوابة، (القاهرة: الفنية الحديثة، ١٩٨٦).
٩٢. اليونسكو، أصوات متعددة وعالم واحد، تقرير اللجنة الدولية لدراسة مشكلات الاتصال، (الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، ١٩٨١).

هـ. المقابلات:

١. مقابلة مع الكاتب الصحفي / السيد نعيم، مدير تحرير الجمهورية، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٥/١٦.
٢. مقابلة مع الكاتب الصحفي / جلال حمام، رئيس تحرير المساء السابق، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٩/٢٥
٣. مقابلة مع الكاتب الصحفي / عبد العظيم الباسل، مدير تحرير الأهرام، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٦/١٠.
٤. مقابلة مع الكاتب الصحفي/ عبد الحكيم الأسواني، نائب رئيس تحرير المصري اليوم، بمقر الجريدة، بتاريخ ٢٠١٥/٥/١٨

٥. مقابلة مع الكاتب الصحفي/ محمد عبد الله، رئيس القسم الإخباري بفيتو، بمقر الموقع، بتاريخ ٢٠١٥/٨/١١

ثانيا: المراجع الأجنبية :

1. Arthur A S & Berger, A Media Research Techniques, (London: Sage Publications, 1993)
2. Berko, R N et al, Communicating: A Social and Career Focus, 3ed, (Bostin Houghton Miffein Company,1985).
3. Cohen,B, The Press amd The Foreign Policym, (Princeton: University Press, 1992).
4. Dan Berkowitz, TV, News Sources and News Channels: A Case Study in Agenda Setting, Journalism Quarterly,Vol. 64, N. 2, 1987.
5. David king, training with in the organization: A study of company policy and procedure for the systematic training of operators and supervisors, London, tavistock publication ltd, 1986.
6. G.H Stempel, "Gat Keeping The Mix of Topics and The Selection" Journalism Quarterly 62, Winter, 1985.

7. Gieber , W, News is What News Papermen Make It: People Society and Mass Communication, (Glencoe, Illinois: The Free Press, 1964).
8. Graham Meikle: Interpreting News, (London, Palgrave Macmillan, 2009). http://www.le.ac.uk/cmcr/mcintro.html.
9. Jennings Bryant, Susan Thompson (2002) **Fundamentals of Media Effects** (New York: McGraw Hill, 2002)
10. Joseph Straubhaar, Robet La Rose, Media Now: Communication Media in The Information Age. (London: Wadworth, 2001),
11. Karin Wahl Jorgensen-Thomas Hanitzsch,The handbook of journalismstudies,Routledge,Newyork and London,First pub 2009)
12. Kelly. J. Gender, "Pay & Staisfaction of Faculityin Journalism" , Journalism & Mass Communication Quarterly 61, No. 2, Summer 1989.
13. Kevin Williams, Understanding Media Theory, (Great Britain: Wadsworth, 2003).

14. Kevin Williams. 1999. Teaching Journalism in Britain. (in) Greg Philo (ed.) Message Received: Glasgow Media Group Research 1993-1998. Harlow, England; Longman, New York.
15. Lewin, K: Field Theory in Science, (N. Y. Harper, 1951).
16. Milton A (2001) Bound but Gagged: Media Reform in Democratic Transition, **Comparative Political Studies**, vol, 34, No, 5, 2001.
17. Morris Janowitz, Professional Models in Journalism: The Gate Keeper and The Advocate, Journalism Quarterly,Vol. 52,N. 1,1975.
18. Oscar, H Gandy, Sr, Information Subsidies and Puplic Policy: Bayond and Agenda Setting, (New Jersey: Ablex Publishing, 1982).
19. Patricia A. Mclagen models for excellence recommendations of ASTD training and development competency study, Washington D.C: astd, 1983.
20. Paul Manning, News and News Sources: A Critical Introduction, (London: Sage Publications, 2000)

21. Philippe champyetchristianeEteve. Dictionnaireencyclopediquedel' education et de laformation. Ed Nathan Universite. Paris. 1998.
22. Pit Chen Low (2003) The Media in a Society in Transition – A Case Study of Indonesia, Unpublished Master's Thesis, The Fletcher School, and Tuft sun University, 2003
23. Pual R, Brewer & Florian Sauvageau, Changes in The Professional Values of Canadian Journalists, A panel Study, 1996 – 2005. At: www.aejmc.org.2004
24. Redership institute impact study culture report: Aprofile of the impact Newspaper and their deparments,2000, the online version will be found at: Http://www.readership.org/culture management/culture/data/final culture report.pdf
25. Schramm Wilbur: The Nature of Communication Between Humans, The Process and The Effects of Mass Communication, (Urbana: Chicago University of Illinois Press, 1977).

26. Sharon Bramiel and Solomon,redactors of job satisfaction among black journalism quarterly. Vol.69 No 3 , Autumn 1992

27. Talaat, Shahinez, Communication Process and Effects, (Cairo: The Anglo Egyptian Bookshop, 1983).

28. Tom Dickson. 2000. Mass Media Education in Transition: Preparing for the 21st Century. LawerenceEelbaum Associates: Mahwah, NJ.

29. UNESCO, Tranining for mass communication:Reports and Papers on mass communication, No.(73), 1972.

30. Weaver, D. Wihoit, C, The American Journalist, (Bloomington: University Indiana Press, 1986).

31. White, Fred. D: Communicating technology dynamic processes and models for writers, (Harper, Collins: College publishers: 1996).

32. White,D,The Gate Keeper: Case Study in The Selection of News, Journalism Quarterly, Vol. 27,1950.

33. William David. 1990. Makers of the Media Mind: Journalism Educators and Their Ide Ideas. Eelbaum Associates: Hillsdale.

قائمة الجداول

قائمة الأشكال التوضيحية

الفهرس